



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— SUGALIDAL — Indústrias de Alimentação, S. A. — Autorização de laboração contínua 4184

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Portaria de extensão da alteração do contrato colectivo entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 4185

— Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas 4185

— Portaria de extensão do contrato colectivo entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo 4186

— Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços 4188

— Portaria de extensão do contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 4189

— Portaria de extensão do contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e o SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses. 4190

— Aviso de projecto de portaria de extensão dos contratos colectivos e respectivas alterações entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos) 4191

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) 4192

Convenções colectivas:

- Acordo de empresa entre a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Revisão global 4194
- Acordo de empresa entre o Banco BIC Português, S. A., e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro — Rectificação 4216

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- UGT — Lisboa, União Geral de Trabalhadores de Lisboa — Estatutos. 4217

II — Direcção:

- UGT — Lisboa, União Geral de Trabalhadores de Lisboa. 4227

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- UACS — União de Associações do Comércio e Serviços — Alteração. 4229

II — Direcção:

- APESPE — Associação de Empresas do Sector Privado de Emprego. 4229
- Associação Comercial de Espinho. 4230
- Associação Comercial e Empresarial de Santarém. 4230

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

- REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P.. 4230

II — Eleições:

- EDP Distribuição, Energia, S. A. — Substituição. 4241

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

- HELENOS, S. A.. 4242

II — Eleição de representantes:

- Câmara Municipal de Castro Verde. 4242
- Tintas DYPUP, S. A.. 4242

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.—*Depósito legal n.º 8820/85.*

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

SUGALIDAL — Indústrias de Alimentação, S. A. Autorização de laboração contínua

A empresa SUGALIDAL — Indústrias de Alimentação, S. A., com sede no lugar da Fonte da Somas, concelho de Benavente, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito na Estrada Nacional n.º 3, na Azambuja, no período compreendido entre Julho e Outubro de 2010, no âmbito da campanha do tomate.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria do tomate, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, e posteriores revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, sendo o tomate um produto altamente perecível, terá de ser diariamente colhido e entregue na indústria, a fim de se evitar a respectiva deterioração, com a inerente perda do valor económico e subsequentes e graves prejuízos para os agricultores e a indústria. Por outro lado, há a considerar, ainda, o tempo necessário à preparação da maquinaria instalada, em termos de atingir a plena capacidade da transformação da matéria-prima, situação esta, como a anterior, só passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido serão admitidos para o efeito no regime de duração do trabalho ora requerido.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;
- 4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa SUGALIDAL — Indústrias de Alimentação, S. A., a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito na Estrada Nacional n.º 3, na Azambuja, no período compreendido entre Julho e Outubro de 2010, no âmbito da campanha do tomate.

Lisboa, 22 de Setembro de 2010. — O Ministro da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, *António Manuel Soares Serrano*. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão da alteração do contrato colectivo entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

A alteração do contrato colectivo entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prosseguem a actividade de suinicultura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram. A FESAHT requereu a extensão da alteração a empregadores com a mesma actividade não filiados nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela mesma.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado das tabelas salariais das convenções publicadas em 2009. Os trabalhadores a tempo completo, com exclusão de aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 1238, dos quais 50 % auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 19 % auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,3 %. São as empresas do escalão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes da alteração do contrato colectivo celebrado entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de suinicultura não representados pelas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores representados pelas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

- 1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.
- 3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

As alterações dos contratos colectivos entre a APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e o SI-

MA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUI-METAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17 e 18, de, respectivamente, 8 e 15 de Maio de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

As convenções abrangem o território nacional. No entanto, as convenções anteriores apenas abrangiam os distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, além das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, pelo que as extensões apenas se aplicavam aos referidos distritos do continente. Nos restantes distritos aplicam-se as convenções celebradas pela Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal, também objecto de extensão. Assim, considerando a existência de convenções colectivas outorgadas por esta Associação, com âmbitos parcialmente coincidentes com as convenções que agora se estendem e que estas apenas actualizam as tabelas salariais e o abono para deslocações, a presente extensão, quanto às empresas não filiadas na Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria, apenas se aplica nos distritos referidos.

O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual são cerca de 90, dos quais 31 auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 16 auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,3 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções. As convenções actualizam ainda o abono para deslocações, em 1 %.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à das convenções. A compensação das despesas de deslocação não é objecto de retroactividade uma vez que se destina a compensar despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

Tendo em atenção que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

A extensão das alterações tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções se apliquem nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, compete aos respectivos

Governos Regionais a extensão de convenções colectivas nesses territórios, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2010, foi publicado aviso relativo à presente extensão, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17 e 18, respectivamente, de 8 e de 15 de Maio de 2010, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que, nos distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, exerçam a indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que, no território do continente, exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão do contrato colectivo entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo.

O contrato colectivo entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio,

Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que, nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança, se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista de carnes na área da sua aplicação.

Existem no sector de actividade cerca de 1600 trabalhadores, mas não é possível avaliar o impacto da extensão da tabela salarial em virtude de se tratar da primeira convenção entre estes outorgantes. A convenção tem outras cláusulas de conteúdo pecuniário e, embora não se disponha de dados estatísticos que permitam avaliar o seu impacto, justifica-se incluí-las na extensão, atenta a finalidade desta.

A tabela salarial da convenção contém retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2010. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As relações de trabalho no comércio retalhista de carnes nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança foram reguladas pela convenção colectiva outorgada entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008. As extensões anteriores dessa convenção não abrangeram as relações de trabalho tituladas por empregadores com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para os subsídios de chefia e de carne retroactividade idêntica à da convenção.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2010, foi publicado aviso relativo à presente extensão, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2010, são estendidas, nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica às empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m².

3 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores dos subsídios de chefia e de carne produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

As alterações dos contratos colectivos entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17, de 8 de Maio de 2010, e 23, de 22 de Junho de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade, e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A estrutura das tabelas salariais das convenções foi alterada em 2009, impossibilitando a avaliação de impacto da extensão. Sabe-se que são potencialmente abrangidos cerca de 52 000 trabalhadores. As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o valor pecuniário da alimentação, as diuturnidades e o prémio de conhecimento de línguas, em relação às quais não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto da extensão. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Na área das convenções, as actividades abrangidas são também reguladas por outras convenções colectivas, nomeadamente celebradas pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal, pela Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, pela Associação de Hotelaria de Portugal, pela Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve, pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve, pela Associação do Comércio e Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares, pela Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Por outro lado, a associação de empregadores outorgante assume a continuidade associativa da União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º dos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008. Assim, e a exemplo das extensões anteriores, as alterações dos contratos colectivos em apreço são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às

relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados nas referidas associações de empregadores e, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não filiados nos sindicatos inscritos nas federações sindicais outorgantes.

Foi publicado o aviso relativo ao projecto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2010, ao qual deduziram oposição a FESAHT e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte, pretendendo que as alterações dos contratos colectivos em apreço sejam estendidas às pousadas da juventude geridas Movijovem — Mobilidade Juvenil, Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada, com a alegação de que a Movijovem faz concorrência no sector por prestar serviços de alojamento e restauração não só a jovens mas também a todas as pessoas interessadas nas referidas pousadas, em condições económicas mais favoráveis que os empregadores do sector.

A anterior extensão dos contratos colectivos não se aplicou às pousadas de juventude geridas pela Movijovem, dado não existir identidade ou semelhança entre a actividade prosseguida pelas referidas pousadas e a abrangida pelas convenções. Com efeito, a Movijovem, enquanto gestora da rede nacional de pousadas da juventude, prossegue especiais fins de carácter social, competindo-lhe, nomeadamente, promover, apoiar e fomentar acções de mobilidade juvenil, em especial para jovens mais desfavorecidos, a preços sociais e sem fim lucrativo. Por outro lado, as pousadas da juventude não são empreendimentos turísticos, nem estabelecimentos hoteleiros, pelo que a presente extensão, seguindo os termos da extensão anterior, não abrange as referidas pousadas. No entanto, atendendo a que após a publicação das referidas convenções a APHORT alterou os seus estatutos, de modo a abranger a actividade dos estabelecimentos similares de alojamento, a exclusão da Movijovem do âmbito da extensão de uma eventual revisão das convenções será reapreciada.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura uma retroactividade das tabelas salariais e das cláusulas de conteúdo pecuniário idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das alterações das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17, de 8 de Maio de 2010, e 23, de 22 de Junho de 2010, são estendidas:

a) Nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) No território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica a empresas filiadas na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal, na Associação de Hotelaria de Portugal e na Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, a empregadores que explorem em regime de concessão e com fim lucrativo cantinas e refeitórios, nem aos que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e ao fabrico de pastelaria, padaria e geladaria e trabalhadores ao seu serviço.

3 — A presente extensão não se aplica às pousadas de juventude geridas pela Movijovem — Mobilidade Juvenil, Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção até ao limite de cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão do contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

O contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores do sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operativo, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A associação de empregadores subscritora requereu a extensão do contrato colectivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais e o abono para falhas e institui, pela primeira vez, um subsídio de refeição para um sector em que existem cerca de 6400 trabalhadores.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e demais prestações pecuniárias retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas regiões autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, ao qual a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada deduziu oposição com fundamento na interpretação da cláusula sobre vigência, renovação automática e sobre vigência, alegando que os outorgantes não atribuíram eficácia retroactiva à convenção, pelo que as tabelas salariais e outras prestações pecuniárias, tal como as restantes disposições da convenção, entraram em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação e sem retroactividade. Tratando-se de uma oposição fundamentada exclusivamente na interpretação da convenção, foi ouvida a associação sindical outorgante, que se pronunciou de acordo com a retroactividade estabelecida na extensão. Com efeito, o n.º 2 da cláusula 2.ª estabelece que as tabelas salariais e demais cláusulas pecuniárias produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, não tendo excepcionado o ano de 2010. Uma vez que a interpretação da associação de empregadores não é comum aos outorgantes e não tem correspondência na redacção da disposição convencional, não se acolhe a oposição deduzida.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante do sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical signatária.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as demais cláusulas pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão do contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e o SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

O contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e o SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores do sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores enfermeiros ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A associação de empregadores subscritora requereu posteriormente a extensão do contrato colectivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais e institui um subsídio de refeição para um sector em que existem cerca de 700 trabalhadores.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e demais prestações pecuniárias retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, ao qual a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada deduziu oposição com fundamento na interpretação da cláusula sobre vigência, renovação automática e sobrevivência, que os outorgantes não atribuíram eficácia retroactiva à convenção, pelo que as tabelas salariais e as demais prestações pecuniárias, tal como as restantes disposições da convenção, entraram em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação e sem retroactividade. Tratando-se de uma oposição fundamentada exclusivamente na interpretação da convenção, foi ouvida a associação sindical outorgante que se pronunciou de acordo com a retroactividade estabelecida na extensão. Com efeito, o n.º 2 da cláusula 3.ª estabelece que as tabelas salariais e demais cláusulas pecuniárias produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, não tendo excepcionado o ano de 2010. Uma vez que a interpretação da associação de empregadores não é comum aos outorgantes e não tem correspondência na redacção da disposição convencional, não se acolhe a oposição deduzida.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e o SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas do sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical signatária.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as demais cláusulas pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da sua entrada em vigor, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Aviso de projecto de portaria de extensão dos contratos colectivos e respectivas alterações entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão dos contratos colectivos e respectivas alterações entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos), publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29 e 31, de 8 e 22 de Agosto de 2009, e 29 e 33, de 8 de Agosto e de 8 de Setembro de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 29 de Setembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29 e 33, de 8 de Agosto e 8 de Setembro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações dos contratos colectivos às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão das tabelas salariais, por dificuldades das fontes estatísticas disponíveis. As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação e o abono para falhas, com acréscimos, respectivamente, de 2,4 % e de 5,4 %. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos grupos 9 e 10 das tabelas salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As convenções têm área nacional. No entanto, as extensões anteriores apenas abrangeram os distritos de Castelo Branco e Coimbra, alguns concelhos dos distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Leiria e o concelho de Ourém, em virtude de, no restante território do continente, serem aplicadas outras convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, celebradas por diferentes associações de empregadores, pelo que a presente extensão exclui do seu âmbito as empresas filiadas nessas associações. No entanto, tendo em conta que se encontra em curso o processo judicial de extinção da ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, as empresas representadas por esta associação não serão excluídas do âmbito da presente extensão. Nestas circunstâncias, a presente extensão, a exemplo das anteriores, apenas se aplica aos empregadores não filiados na ACIP dos distritos e concelhos atrás indicados, com exclusão dos filiados nas associações de empregadores celebrantes de outras convenções e, no continente, aos empregadores nela filiados.

Entretanto, ocorreu a extinção voluntária da Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve, com integração dos associados e transmissão do património social para a ACIP, que outorgava convenções colectivas aplicáveis nos distritos de Beja e Faro. Estes distritos passam a ser abrangidos pela presente extensão e, para uniformizar as condições de trabalho das empresas da indústria e comércio de panificação não filiadas na ACIP, procede-se à extensão das matérias em vigor dos contratos colectivos de 2009.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição e o abono para falhas retroactividade idêntica à das convenções.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria de extensão dos CCT e das respectivas alterações entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos), publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29 e 33, de 8 de Agosto e 8 de Setembro de 2010, são estendidas:

a) Nos distritos de Aveiro (excepto nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Castelo Branco, Coimbra, Guarda (excepto no concelho de Vila Nova de Foz Côa), Leiria (excepto nos concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e Viseu (excepto nos concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço) e no concelho de Ourém, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade industrial e ou comercial ou de prestação de serviços no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam consagradas denominações de «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria», e ou outros similares de hotelaria, com ou sem terminais de cozedura e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) No continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As condições de trabalho em vigor constantes dos contratos colectivos entre a associação de empregadores e as associações sindicais referidas no número anterior, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29 e 31, de 8 e 22 de Agosto de 2009, e as respectivas alterações referidas no mesmo número, são estendidas, nos distritos de Beja e Faro, às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria e comércio de panificação não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas.

3 — A presente portaria não é aplicável a empresas filiadas na Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, na Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e na Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e trabalhadores ao seu serviço.

4 — As retribuições dos grupos 9 e 10 das tabelas salariais apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

5 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição e do abono para falhas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares).

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2010, foi publicado o aviso relativo ao projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo

entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010. Tendo sido celebrada outra convenção colectiva entre a mesma associação de empregadores e outras associações sindicais, igualmente com pedido de extensão, procede-se à publicação de novo aviso com vista à extensão conjunta das duas convenções, o qual, para todos os efeitos, substitui o anteriormente publicado.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26, de 15 de Julho de 2010, e 32, de 29 de Agosto de 2010, respectivamente, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 29 de Setembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26, de 15 de Julho de 2010, e 32, de 29 de Agosto de 2010, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro e trabalhadores de produção e funções auxiliares ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo

do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e de um grupo residual, são 679, dos quais 434 auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 59 auferem retribuições inferiores em mais de 5,3 % às das convenções. São as empresas dos escalões entre 20 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária retroactividade idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes e que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas regiões autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares).

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26, de 15 de Julho de 2010, e 32, de 29 de Agosto de 2010, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante das convenções que se dediquem à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade económica referida na alínea anterior

e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Acordo de empresa entre a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., exerça a sua actividade, ou seja, nas três unidades fabris que a compõem, sitas em Albarraque (Avenida de Alfredo da Silva, 37, Albarraque, 2635-101 Rio de Mouro), Guilhabreu (Rua do Monte Grande, 3, 4485-255 Guilhabreu, Vila do Conde) e Leiria (Estrada dos Pinheiros, Marrazes, 2415-566 Leiria).

3 — A Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., dedica-se à fabricação de cartão canelado e de embalagens de cartão, com o CAE 17211.

4 — Para efeitos da alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 217 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará

pelo período de três anos, excepto o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de cada ano.

3 — Findo o prazo de vigência previsto no anterior n.º 1 o AE renova-se por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes.

4 — Qualquer das partes poderá denunciar o AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

5 — Não se considera denúncia a mera proposta de revisão da convenção.

6 — O presente AE não pode ser denunciado sem que tenha decorrido o período de vigência inicial.

7 — A proposta de revisão deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

8 — A resposta à denúncia ou proposta de revisão será enviada, por escrito, acompanhada da respectiva fundamentação, até 30 dias após a recepção da proposta.

9 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia ou da proposta de revisão.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.ª

Admissões

1 — Nas admissões serão respeitadas as condições estabelecidas na lei e neste AE e na regulamentação interna da Empresa.

2 — Em qualquer admissão será efectuado exame médico, facultado pela Empresa, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes.

3 — No acto de admissão a Empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da Empresa.

4 — No preenchimento de vagas ou postos de trabalho a Empresa procurará ter em conta os trabalhadores ao seu serviço.

5 — A empresa não admitirá pessoas na situação de reforma.

6 — No caso de reestruturação de serviços a Empresa privilegiará, sempre que possível, a reconversão profissional sobre a redução dos postos de trabalho.

7 — A admissão, promoção e acesso de trabalhadores diminuídos físicos processar-se-á nos termos dos restantes trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações e condições exigidas.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

2 — Tendo o período experimental durado 60 dias, a denúncia do contrato por parte da Empresa depende do aviso prévio de 7 dias.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende do aviso prévio de 15 dias.

4 — A falta de aviso prévio determina o pagamento da retribuição correspondente ao tempo de aviso prévio em falta.

5 — No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração;

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou técnico superior.

6 — No contrato de trabalho a termo o período experimental tem a seguinte duração;

- a) 15 dias para contratos de duração inferiores a seis meses;
- b) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

A Empresa observará na contratação a termo, as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

Cláusula 6.^a

Reconversões

1 — A Empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho, ou doença profissional, de acordo com a legislação aplicável. Quando tal não for possível, a Empresa informará o trabalhador dessa impossibilidade.

2 — O trabalhador reconvertido passará a auferir a remuneração mínima prevista para a nova categoria, sem prejuízo do número seguinte.

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75 % da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário na primeira revisão salarial;
- b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 7.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador para uma categoria ou nível superior ou a sua mudança, a título definitivo, para outra função de nível mais elevado.

2 — As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste AE, nomeadamente no anexo II, condições específicas e princípios gerais sobre carreiras profissionais.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1 — A Empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço a formação contínua necessária para garantir o seu pleno desenvolvimento pessoal e profissional, com vista a melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se, os trabalhadores, a todas as disposições deste acordo.

3 — O tempo despendido pelos trabalhadores dos níveis de qualificação I a IV na frequência de acções de formação profissional que decorram fora do período normal de trabalho, será remunerado pelo valor da taxa horária linear de cada trabalhador.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 9.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;

c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido neste acordo e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;

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

e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;

g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;

h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;

i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;

j) Proceder à análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento;

k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;

l) Organizar, enviar e afixar o relatório único nos termos da lei.

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

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

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

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

d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;

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

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

g) Dar conhecimento à Empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;

h) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;

i) Participar de modo diligente nas acções de formação que lhe sejam proporcionadas;

j) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados;

k) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade;

l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho que decorram da lei, deste AE, das normas da Empresa e de ordens dadas pela hierarquia;

m) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

n) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela Empresa.

2 — O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções da Empresa como do superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhe forem atribuídos e que não sejam contrários aos direitos e garantias do trabalhador.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à Empresa:

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

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

c) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;

d) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo, ou ainda quando haja acordo entre as partes;

e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoa por ela indicada;

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

g) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

h) Fazer *lockout*, nos termos da lei;

i) Despedir sem justa causa;

j) Admitir trabalhadores remunerados exclusivamente através de comissões.

CAPÍTULO IV

Organização dos trabalhadores na Empresa

SECÇÃO I

Comissão paritária

Cláusula 12.^a

Composição

1 — É constituída uma comissão paritária composta por seis elementos, sendo três de uma parte em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE e três de outra parte em representação da Empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três.

4 — No prazo de 30 dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

Cláusula 13.^a

Competência

1 — Compete à comissão paritária:

a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergente;

b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções;

c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2 — Para o exercício das suas atribuições a comissão paritária poderá solicitar à Empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

Cláusula 14.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 10 dias úteis, após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

2 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.

3 — As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério responsável pela área ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

5 — Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respectiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

Exercício da actividade sindical na Empresa

Cláusula 15.^a

Princípios gerais

1 — A actividade sindical na Empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver actividade sindical na Empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

4 — Entende-se por comissão sindical (CS) a organização dos delegados do mesmo sindicato na Empresa.

5 — Entende-se por comissão intersindical (CI) a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE.

6 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir nas instalações da Empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo em qualquer dos casos, da normal laboração da Empresa.

7 — Aos dirigentes sindicais ou representantes da direcção sindical, que não trabalhem na Empresa, é facultado o acesso às instalações da Empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à Empresa, com a antecedência mínima de seis horas e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

8 — As direcções dos sindicatos comunicarão à Empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

9 — Para os efeitos deste capítulo, as zonas sindicais delimitam-se por cada um dos seguintes órgãos ou locais de trabalho:

Unidade de Albarraque;

Unidade de Guilhabreu;

Unidade de Leiria.

10 — A Empresa procederá à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio mensal ao sindicato respectivo, depois de recebida a declaração individual do trabalhador para o efeito.

Cláusula 16.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se:

a) Durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente;

b) Fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da Empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da Empresa, ou pela Comissão de Trabalhadores ou pelo delegado sindical a comissão sindical ou intersindical.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao director da unidade e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião se efectue, devendo afixar as respectivas convocatórias. Em caso de urgência reconhecida pela Empresa, poderá

ser dispensado o pré-aviso de comunicação previsto nesta cláusula.

4 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na Empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 17.^a

Informação e consulta dos delegados sindicais

O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei;

a) Evolução recente e provável evolução futura da actividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na Empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, eventualmente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisão susceptível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho;

d) Acompanhar a aplicação das disposições legais e deste acordo.

Cláusula 18.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Empresa e em local apropriado e disponibilizado por esta, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da Empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança da Empresa.

3 — O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês, ou dez horas por mês se fizer parte da comissão intersindical.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo prévio e escrito, e sem o prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato.

Cláusula 19.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais, de cada sindicato, que beneficiam do regime de protecção previsto na lei e neste acordo, é determinado da seguinte forma:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4;

e) Estabelecimento com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 6.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão nos 15 dias posteriores a qualquer alteração, ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizerem no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

Cláusula 20.^a

Reuniões

1 — A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda os delegados sindicais, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2 — O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 21.^a

Instalação das comissões

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores a Empresa poderá ceder instalações apropriadas ao exercício das funções.

3 — Do disposto nos números anteriores não poderá resultar a alteração das situações actualmente existentes nos estabelecimentos da Empresa.

Cláusula 22.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — Cada membro dos corpos gerentes das associações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2 — A direcção interessada deverá comunicar com 48 horas de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao 1.º dia em que faltarem.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo prévio e escrito.

Comissões de trabalhadores

Cláusula 23.^a

Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores desta Empresa criarem comissão de trabalhadores e subcomissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores nos termos da Constituição e da lei.

3 — É vedada à Empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da Comissão de Trabalhadores.

4 — A Empresa colocará à disposição da Comissão de Trabalhadores as instalações permanentes, necessárias e adequadas para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei.

Cláusula 24.^a

Garantias da Comissão de Trabalhadores

1 — Do exercício de funções na Comissão de Trabalhadores e subcomissões de trabalhadores não pode para os seus membros resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.

2 — Os membros da Comissão de Trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídas pela lei aos delegados sindicais.

3 — No exercício das suas funções, os membros da Comissão e Subcomissão de Trabalhadores poderão não só circular livremente no interior da Empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

4 — Os membros da Comissão de Trabalhadores dispõem de 32 horas mensais para o exercício das suas funções.

5 — Os membros das subcomissões de trabalhadores dispõem de oito horas mensais para o exercício das suas funções.

Cláusula 25.^a

Atribuições da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores reunirá com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2 — Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas actas, que serão assinadas pelos participantes.

Cláusula 26.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito à greve, não podendo a Empresa impedir o exercício de tal direito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Período de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 39 horas por semana, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na Empresa.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo a que não sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, com a excepção prevista na cláusula 30.^a

3 — A interrupção prevista no número anterior pode ser fixada até um mínimo de trinta minutos, por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários, quando a eles houver lugar.

2 — Compete à Empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 29.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como a dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário fixo nocturno — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como a dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas, sendo o trabalho essencialmente prestado durante o período da noite;

c) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

Cláusula 30.^a

Turnos

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse o período normal de trabalho.

2 — Os horários de turno não terão previsto intervalo de descanso, sendo garantido, no entanto, uma paragem de trinta minutos a cada trabalhador para refeição, que são considerados para todos os efeitos como tempo de trabalho. A paragem ocorrerá para que a prestação de trabalho não seja superior a seis horas consecutivas.

3 — A prestação de trabalho em regime de turnos está condicionada ao acordo escrito do trabalhador, salvo se à entrada em vigor do presente acordo já se encontrar em regime de turnos. Sempre que um trabalhador permaneça mais de três anos sem trabalhar nesse regime, terá de dar, de novo, o seu acordo para prestar trabalho por turnos.

4 — A prestação de trabalho em horário fixo nocturno está condicionada a acordo escrito específico para o efeito.

5 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da Empresa, a impossibilidade de trabalhar por turnos, passará imediatamente a horário normal.

6 — Quando o regime de turnos com laboração contínua for introduzido, terá a sua regulamentação de ser negociada, antecipadamente, com as associações sindicais outorgantes deste AE.

Cláusula 31.^a

Troca de turnos

1 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores por sua iniciativa e interesse desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa, com respeito pelas regras legais aplicáveis.

2 — Com esta troca, os trabalhadores expressamente aceitam todas as condições referentes a início, termo e dias de descanso do novo horário, turno ou letra em que irão ingressar e o momento do regresso ao seu anterior horário será efectuado nas mesmas condições.

3 — As trocas de turnos não poderão determinar pagamento de qualquer trabalho suplementar, ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2 — Podem estar sujeitos ao regime de isenção de horário de trabalho os trabalhadores que, por o exercício regular da sua actividade ser fora do estabelecimento, não possam estar sujeitos aos sistemas de controlo de presenças em vigor.

3 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 33.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador;

b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para a sua viabilidade.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4 — Os trabalhadores são obrigados a realizar a prestação de trabalho suplementar salvo quando havendo motivos atendíveis e expressamente solicitem a sua dispensa.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório de trabalho suplementar

1 — O trabalhador que preste trabalho suplementar em dia útil ou em dia feriado terá direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O trabalhador que preste trabalho suplementar em dias de descanso complementar terá direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 50 % das horas de trabalho suplementar realizado.

3 — O descanso compensatório a que se referem os números anteriores vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

4 — Em circunstâncias excepcionais e sempre por pedido do trabalhador e com a concordância da chefia, poderão ser concedidas horas avulsas de folga, desde que isso não implique trabalho suplementar de outro trabalhador.

5 — O trabalhador que preste trabalho suplementar impeditivo do gozo de descanso diário terá direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6 — O trabalhador que preste trabalho em dia de descanso obrigatório terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7 — O descanso compensatório é marcado por acordo entre o trabalhador e a hierarquia ou, na sua falta, pela hierarquia.

8 — O descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre a Empresa e o trabalhador.

9 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, terá de ser observado um intervalo mínimo de onze horas de descanso até ao início do período normal de trabalho consequente.

10 — A Empresa pagará subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro ou mais horas de trabalho suplementar em dia de descanso, dia de descanso complementar ou feriado.

11 — A Empresa assegurará o pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho.

12 — A Empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte, sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar e não disponha do seu transporte habitual.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

- 1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.
- 2 — O dia de descanso complementar é o sábado.
- 3 — Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

Cláusula 37.^a

Feriados

- 1 — Serão observados os seguintes feriados:
 - a) 1 de Janeiro; terça-feira de Carnaval; Sexta-Feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1 de Maio; Corpo de Deus (festa móvel); 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1 de Dezembro; 8 de Dezembro e 25 de Dezembro;
 - b) O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3 — Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de remuneração correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 38.^a

Férias

- 1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2 — No ano da admissão o trabalhador tem direito ao gozo de férias de acordo com a legislação aplicável.
- 3 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.
- 4 — Havendo acordo entre a Empresa e os trabalhadores envolvidos as férias para os trabalhadores de turno serão marcadas considerando dias úteis os que por escala lhes competir, não se contando para este efeito as folgas e os feriados.

Cláusula 39.^a

Marcação do período de férias

- 1 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores.

2 — As férias deverão ser marcadas em dias consecutivos, sendo permitida, com o acordo dos trabalhadores, a marcação do período de férias em períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3 — Para os efeitos do número anterior, a Empresa apresentará à Comissão de Trabalhadores, ou na sua falta aos delegados sindicais, até ao dia 31 de Janeiro de cada ano, uma proposta do plano anual de férias para parecer a emitir até 15 de Fevereiro.

4 — Na falta de acordo, a Empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, dando conhecimento aos elementos referidos no número anterior.

5 — Até 15 de Abril a empresa elaborará e afixará o mapa de férias, que manterá afixado até 31 de Outubro.

6 — Aos trabalhadores da Empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

7 — Para efeitos de processamento do subsídio de férias o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias até ao dia 5 do mês anterior.

Cláusula 40.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2 — Pode ser acumulado o gozo de metade do período de férias do ano vencido do ano anterior com o período do ano em causa sempre que os trabalhadores pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3 — Mediante acordo, o trabalhador poderá acumular num ano metade do período de férias do ano anterior.

Cláusula 41.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o alterar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido por deixar de gozar as férias no período marcado.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos no ano.

Cláusula 42.^a

Doença no período de férias

- 1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada.

2 — No caso referido no número anterior, o gozo das férias remanescentes será marcado por acordo entre as partes ou, na falta deste, pela Empresa, preferencialmente logo após terminar o período de doença.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa da ARS ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

4 — Se do previsto no n.º 1 ou em outra situação de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

5 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito a um período de férias, e respectivo subsídio, equivalente ao que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano como se estivesse ao serviço, que será gozado após a prestação de três meses de serviço.

Cláusula 43.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 44.^a

Violação do direito a férias

No caso de a Empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 45.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da Empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 46.^a

Noção de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador, no local onde desempenha a sua actividade, durante o período normal de trabalho diário.

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

Cláusula 47.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge do trabalhador não separado de pessoas e bens, seus filhos, pais, sogros, genros ou noras, padrastos, madrastas e enteados e pessoa que viva em união de facto ou economia comum, nos termos definidos por lei até cinco dias consecutivos;

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

d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nomeadamente delegados e dirigentes sindicais e membros de comissão e subcomissões de trabalhadores nos termos deste AE e da lei;

e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente e inerentes tratamentos, ou cumprimento de obrigações legais, cataclismos, inundações, tempestades, atrasos imprevisíveis nos transportes ou noutras situações semelhantes;

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

h) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa;

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

j) As motivadas pelo nascimento de um filho nos termos da lei;

k) As que por lei forem como tal qualificadas;

l) Nos casos em que o trabalhador tiver já iniciado trabalho no dia em que ocorrer o óbito, não será considerado esse dia para a contagem do tempo a que tem direito a faltar ao serviço, ainda que tenha suspenso a prestação de trabalho nesse dia;

m) Para além do previsto na lei ou neste AE, os trabalhadores dispõem de 40 horas remuneradas, nomeadamente, entre outras situações, para consultas, exames médicos, tratamentos. Em casos de impossibilidade de apresentação de justificação serão as faltas consideradas remuneradas ao abrigo do crédito estipulado nesta alínea;

n) As dadas por trabalhadores que prestem serviço em corpo de bombeiros voluntários ou e socorros a náufragos, quando tenham que acorrer a sinistro ou acidente;

o) As motivadas pela doação de sangue nos termos da lei.

3 — A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta, podendo desencadear os mecanismos legalmente

previstos para a confirmação dessas situações. Por agregado familiar entende-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo.

4 — As faltas dadas ao abrigo da alínea g) do n.º 2 desta cláusula não pode exceder de uma só vez 5 dias seguidos, salvo em casos excepcionais devidamente verificados e comprovados, no máximo de 30 dias em cada ano civil.

5 — As faltas referidas na alínea a) do n.º 2 poderão iniciar-se antes ou depois da data do casamento, mas não poderão desligar-se dela.

Cláusula 48.^a

Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4 — A Empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir por escrito ao trabalhador nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 49.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

a) As faltas dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 47.^a, na parte em que exceda os correspondentes créditos de horas;

b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

c) As faltas dadas ao abrigo da alínea g) do n.º 2 da cláusula 47.^a, para além da retribuição prevista no n.º 4 da mesma cláusula;

d) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa, salvo decisão da empresa em contrário.

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 47.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 50.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 47.^a, bem como as que não forem participadas e ou justificadas após a Empresa exigir o previsto no n.º 4 da cláusula 48.^a

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retri-

buição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou a meio dia de descanso ou a feriado constitui infracção grave.

4 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

5 — O valor da hora de retribuição para o efeito de desconto de falta injustificada é calculado pela fórmula da cláusula 56.^a

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou o tempo proporcional no ano da admissão.

Cláusula 52.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se entretanto o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

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

Cláusula 53.^a

Licenças sem retribuição

A Empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO VII

RetribuiçãoCláusula 54.^a**Remuneração base**

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo IV.

Cláusula 55.^a**Tempo, local e forma de pagamento**

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 56.^a**Determinação da retribuição horária**

1 — O valor da retribuição horária será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídio de turno} + \text{IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime parcial terão no mínimo direito a uma remuneração de base, diuturnidades e outras prestações complementares, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na Empresa para os trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis estabelecidas em contrato individual.

4 — Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor deste acordo integrarem a brigada de incêndios será mantido o subsídio de bombeiro nos termos actualmente praticados e enquanto integrarem a brigada de incêndios.

Cláusula 57.^a**Diuturnidades**

1 — A Empresa reconhece e mantém o regime de diuturnidades existente ao abrigo de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente vigentes e reguladores desta matéria para os trabalhadores pertencentes ao quadro da Empresa na data da entrada em vigor deste acordo e que estejam incluídos nos níveis I a VI do anexo III do presente acordo.

2 — Aos trabalhadores pertencentes ao quadro da Empresa na data da entrada em vigor deste acordo e que estejam incluídos nos níveis VII a VIII do Anexo III do presente acordo será incluído o valor de diuturnidade existente à data, no valor de retribuição base, cessando assim o acesso ao regime de diuturnidades anteriormente regulado.

3 — O valor de cada diuturnidade é de 0,88 % da base de indexação calculada nos termos do n.º 1 da cláusula 59.^a

Cláusula 58.^a**Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida no n.º 1 da cláusula 59.^a, de:

- a) 9,86 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga fixa;
- b) 11,31 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga variável;
- c) 12,78 % da referida base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 18,88 % da referida base de indexação, quando em regime de três turnos, com laboração contínua.

2 — Aos trabalhadores em horário fixo nocturno será atribuído um subsídio mensal de € 190.

3 — Os subsídios de turno indicados nos números anteriores incluem a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos recebem um acréscimo de 6 % da sua remuneração base individual, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

5 — Os subsídios de turno indicados nos n.ºs 1 e 2 e o acréscimo referido no n.º 4 desta cláusula serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 59.^a**Base de indexação**

1 — A fórmula de cálculo para apurar a base de indexação para os trabalhadores pertencentes ao quadro da Empresa à data da entrada em vigor deste acordo resulta da definição da média simples das remunerações dos níveis IV e V da tabela salarial média.

2 — Para os trabalhadores admitidos para o quadro da Empresa após a data da entrada em vigor deste acordo o valor de indexação resulta da definição da média simples das remunerações da tabela média do nível a que o trabalhador pertence, sempre e quando esse valor não ultrapasse o valor de indexação do número anterior desta cláusula.

Cláusula 60.^a**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional ao tempo decorrido entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a Empresa pagará ao trabalhador, a título de subsídio de Natal, quantia proporcional ao tempo do trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 61.^a**Remuneração do trabalho nocturno**

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

A remuneração do trabalho suplementar nocturno será superior em 25 % aos valores percentuais previstos na cláusula 62.^a

Cláusula 62.^a**Remuneração de trabalho suplementar**

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta; e 75 % para a segunda hora e seguintes, ou fracção, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fracção em dia de descanso semanal complementar e feriado;
- c) 200 % por cada hora ou fracção em dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 63.^a**Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro, com categoria ou nível superior, passará a receber, enquanto durar a substituição, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — No caso de se tratar de substituição operada dentro dos níveis I a IV por um período superior a 120 dias será mantido o direito à remuneração de base quando, finda a substituição, o trabalhador regressar ao desempenho da sua antiga função.

3 — No caso de se tratar de substituição operada dentro dos níveis superiores por um período superior a 180 dias será mantido o direito à remuneração de base quando, finda a substituição, o trabalhador regressar ao desempenho da sua antiga função.

Cláusula 64.^a**Retribuição e subsídio de férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias corresponde à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco dias úteis.

Cláusula 65.^a**Subsídio de alimentação**

1 — A Empresa poderá fornecer uma refeição em espécie a cada trabalhador por dia de trabalho prestado nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela Empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores,

seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador ao serviço da Empresa à data da entrada em vigor deste acordo terá direito a um subsídio de € 9,60 por cada dia de prestação de trabalho.

4 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador admitido após a data da entrada em vigor deste acordo terá direito a um subsídio de € 5,50 por cada dia de trabalho prestado.

5 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior ou posterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

Cláusula 66.^a**Subsídio de transporte**

A cada trabalhador pertencente ao quadro da Empresa à data da entrada em vigor deste acordo será mantido o pagamento do subsídio de transporte conforme as normas vigentes.

Cláusula 67.^a**Deslocações**

1 — A Empresa pagará todas as despesas suportadas pelos trabalhadores, em deslocações ao seu serviço, mediante a apresentação, pelos trabalhadores, dos documentos comprovativos dos gastos efectuados.

2 — Os trabalhadores que se desloquem ao serviço da Empresa e que, com prévia autorização da Empresa, utilizem viatura própria para o efeito, têm direito a $0,26 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina sem chumbo 95 ao tempo da deslocação.

CAPÍTULO VIII**Cláusula 68.^a****Retribuição variável**

1 — Será atribuído pela Empresa, trimestralmente, um prémio de produtividade, tendo por referência mínima 2,5 % do resultado operacional auditado (EBIT) da Empresa e da unidade, de acordo com o procedimento a criar pela Empresa e que abrangerá os trabalhadores dos níveis I a VI do enquadramento por níveis de qualificação do anexo III.

2 — Para os trabalhadores incluídos nos níveis VII e VIII este prémio poderá ser substituído por um prémio de objectivos anual, conforme regulamento interno.

3 — O prémio será processado no mês seguinte ao encerramento formal das contas trimestrais da Empresa.

4 — O prémio referido no n.º 1 será afectado pelo absentismo do período, de acordo com o normativo em vigor.

5 — Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações ao normativo referido no número anterior.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 69.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 70.^a

Poder disciplinar

1 — A Empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço enquanto durar o respectivo contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar pode ser exercido directamente pela Empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador, se a Empresa tiver delegado nesse superior o exercício desse poder e nos termos dessa delegação de competência.

3 — Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE ou na lei.

Cláusula 71.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e antiguidade;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — As sanções referidas nesta cláusula poderão ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da Empresa, devendo, esta medida acessória, ser comunicada ao trabalhador na nota de culpa, constando expressamente da decisão que confirme essa nota de culpa.

5 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

6 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação da nota de culpa desde que a Empresa justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na Empresa é inconveniente,

nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

7 — A Empresa comunicará ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.

Cláusula 72.^a

Prescrição e execução da infracção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime para o qual a lei estabeleça um prazo de prescrição de duração superior, sendo, neste caso, aplicável o prazo de prescrição previsto na lei.

2 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação de decisão ao trabalhador.

Cláusula 73.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — A acção disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pela Empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula 71.^a nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

Cláusula 74.^a

Procedimento disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada, mediante processo disciplinar nos termos dos números seguintes.

2 — O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3 — Se pela pessoa competente para o exercício de acção disciplinar ou pelo instrutor do processo for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a acção disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4 — A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 73.^a, impedindo a caducidade da acção disciplinar.

5 — A instauração do inquérito preliminar, nos termos do n.º 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 73.^a, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6 — Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos.

7 — Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8 — Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infractor com a descrição

circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a Empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10 — O arguido tem o direito de ser esclarecido, no acto da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer diligências probatórias.

11 — A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de recepção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12 — Será ainda enviada cópia da nota de culpa à Comissão de Trabalhadores e ao respectivo sindicato no caso do presumível infractor ser representante sindical.

13 — Com a instauração do procedimento disciplinar, a Empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, antes da notificação da nota de culpa ao trabalhador, desde que, por escrito, fundamente tal decisão, tendo em conta dos indícios imputáveis ao trabalhador e as circunstâncias que tornam inconveniente a sua presença na Empresa, clarificando que ainda não lhe foi possível elaborar a competente nota de culpa, que deverá ser elaborada e notificada ao trabalhador até 30 dias após a suspensão do trabalhador.

14 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15 — No prazo de 10 dias úteis, a contar da recepção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10 nem mais de 3 por cada facto.

16 — Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17 — Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à Comissão de Trabalhadores, a qual poderá, no prazo de cinco dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18 — Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta, querendo, em cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

19 — A entidade competente ponderará, na decisão final, constante de documento escrito, todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado, e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado de nota de culpa devidamente notificada ao trabalhador.

20 — A decisão do processo será comunicada ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores e ao sindicato respectivo no caso de se tratar de um representante sindical.

Cláusula 75.^a

Registo de sanções

1 — A Empresa procederá ao registo e arquivo das sanções disciplinares aplicadas, de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições legais e deste AE, sobre matéria disciplinar.

2 — O registo das sanções deverá mencionar os dados que identifica o trabalhador, que caracterizam a infracção, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato, designadamente através dos delegados sindicais, e à Comissão de Trabalhadores sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens e instruções do empregador ou do seu superior hierárquico que não respeitem à execução e disciplina no trabalho ou que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical, de membro da Comissão de Trabalhadores e subcomissão de trabalhadores, instituições da segurança social ou outras que representam os trabalhadores;

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

e) Ter informado o sindicato respectivo ou os organismos representativos do trabalhador na Empresa ou ter prestado testemunho no que se refere ao cumprimento das leis de trabalho e deste AE.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo do exercício de funções referidas na anterior alínea c).

3 — Presume-se também abusivo o despedimento sem justa causa de mulher trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto.

Cláusula 77.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior do que for legalmente devido, sem prejuízo de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

4 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador terá direito, em caso de despedimento ou de suspensão, ao dobro da indemnização prevista no n.º 2 desta cláusula sem prejuízo de optar pela reintegração, no caso de despedimento, e a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

5 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto do n.º 3 da cláusula anterior, a indemnização será o dobro nos mesmos termos e condições do número anterior.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 78.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito à protecção prevista na lei para a paternidade e a maternidade.

2 — Para além do estabelecido na lei, são assegurados os seguintes direitos:

a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas pelo médico de trabalho, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua normal retribuição;

b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a oito horas, quando em estado de gravidez. No caso de prestação de trabalho normal nocturno, e havendo redução de horário, esta redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;

c) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, o progenitor, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;

d) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, por motivo de consultas médicas pré-natais, quando em estado de gravidez;

e) Por ocasião do parto, uma licença em conformidade com a lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;

f) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses, até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea anterior, devendo avisar a empresa do início da suspensão ou da sua renovação com a antecedência de 30 dias;

g) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora cada, em caso de amamentação do filho e enquanto durar tal amamentação;

h) Em caso de adopção aplica-se o regime previsto na lei.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai terá direito a uma dispensa, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora, para aleitação ou assistência, até o filho perfazer 1 ano. Por acordo os dois períodos podem ser transformados num só de duas horas consecutivas.

4 — A Empresa mantém o pagamento dos valores de subsídio de infantário ou de ama aos trabalhadores que, à data da publicação deste acordo, auferiam esses subsídios de acordo com as normas vigentes.

Cláusula 79.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) 4 horas semanais para período igual ou superior a 30 horas e inferior a 30 horas;

b) 4 horas semanais para período igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas;

c) 5 horas semanais para período igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas;

d) 6 horas semanais para período igual ou superior a 38 horas.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, até dois dias por cada prova, sendo um o da realização e outro o imediatamente anterior.

4 — No caso de provas de avaliação em dias consecutivos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas a efectuar, não podendo em qualquer caso exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

5 — São consideradas provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituam.

6 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula, a Empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

7 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 80.^a

Regalias sociais

1 — A Empresa garantirá a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro da Empresa à data da publicação deste acordo a atribuição das seguintes regalias, nas condições dos instrumentos em vigor à data em que ocorra o facto que determine tal atribuição:

a) Seguro de doença;

b) Complemento de reforma (velhice, invalidez e sobrevivência).

2 — A Empresa garantirá, ainda, a todos os trabalhadores um seguro de vida nas condições em vigor à data em que ocorra o facto que determine a atribuição da regalia.

3 — Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações nas regalias referidas nos números anteriores.

4 — A empresa reconhece os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo de instrumentos anteriormente vigentes e reguladores destas matérias.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 81.^a

Obrigações da Empresa

1 — A Empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a Empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

3 — Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a Empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST (interno ou externo), dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST, deve a Empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na Empresa.

5 — A Empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a SHST (RT-SHST) e da comissão de higiene e segurança no trabalho (CHST) na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A Empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros da CHST na Empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A Empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na Empresa deverão ser suportados por esta, nomeadamente as dos representantes dos RT.

10 — Sempre que se verifique acidente de trabalho susceptível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano pessoal mais grave, a Empresa procederá a inquérito imediato, a fim de apurar responsabilidades, dando conhecimento do relatório final à comissão de higiene e segurança, que deverá prestar toda a colaboração que, por aquela, for pedida.

Cláusula 82.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Empresa.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar na Empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 83.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a eleger e a ser eleitos, RT-SHST.

2 — A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores.

3 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

4 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

5 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na Empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

Cláusula 84.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da Empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, será criada em cada estabelecimento da Empresa uma comissão de higiene e segurança no trabalho.

2 — A CHST tem uma composição numérica variável, sendo paritária de representação dos trabalhadores e da Empresa em cada estabelecimento, e com acção exclusiva no interior das instalações.

3 — A CHST é constituída pelos RT-SHST referidos na cláusula 83.^a, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da Empresa, a indicar por esta.

4 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número e o local de reuniões, e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade, deverão constar de regulamento interno a

acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5 — O trabalho de membro da CHST não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 85.^a

Medicina do trabalho

1 — A Empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São responsabilidades do médico do trabalho, conforme previsto na lei:

a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;

c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;

d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIV

Cláusulas específicas

Cláusula 86.^a

Transferências

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3 — No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

a) A Empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;

c) Quando a Empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a

sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4 — Nos restantes casos não previstos no número anterior, a Empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5 — No caso de necessidade de transferência, a Empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6 — Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a Empresa as condições em que as mesmas se realizarão; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferências garantidas pela Empresa aos trabalhadores seleccionados.

8 — Nas transferências por iniciativa da Empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a Empresa:

a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não devendo ultrapassar € 60 mensais (salvo motivos devidamente justificados), corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

Cláusula 87.^a

Equipamento de protecção

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

CAPÍTULO XV

Disposições globais e finais

Cláusula 88.^a

Sucessão de convenções e carácter globalmente mais favorável

1 — A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação colectiva celebrado entre a Portucel Embalagem, Produtora de Embalagens de Cartão Canelado, S. A.,

e os sindicatos outorgantes do presente instrumento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2002.

2 — As partes outorgantes declaram para todos os efeitos que o presente acordo é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores quer para a Empresa, do que os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais — Definição de funções

Assistente administrativo. — Executa tarefas de apoio administrativo relacionadas com o expediente geral da Empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, nomeadamente processamento de textos e outros documentos, registo e actualizações de dados, arquivo, reprodução e transmissão de documentos, preparação, expedição, distribuição e entrega da correspondência e documentos inerentes ao serviço interno e externo; atende, informa e encaminha pessoas exteriores à Empresa.

Assistente de vendas. — Mantendo-se adstrito ao escritório efectua vendas, assegura a assistência aos seus próprios clientes, garante a colocação dos produtos e presta esclarecimentos técnicos, desenvolve e apoia tarefas ao nível do apoio técnico à venda, nomeadamente orçamentação e encomendas, normas de impressão e estudos de modelo.

Coordenador comercial. — Coordena toda a equipa de assistentes de vendas da unidade a que pertence, elabora e assina contratos de venda, possui conhecimentos de tecnologia do processo de fabrico da embalagem, assume a ligação entre a sua função e as áreas industriais, nomeadamente a produção e logística no âmbito da sua área de vendas e de acordo com orientações definidas pela hierarquia. Garante o cumprimento das normas e procedimentos do sistema de gestão comercial.

Técnico qualidade. — Zela pelo cumprimento dos procedimentos de qualidade e pelo cumprimento das normas de qualidade em vigor. Assessora o responsável de qualidade e substitui-o sempre que necessário. Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades, utilizações possíveis e correcções necessárias com base em indicações pré-estabelecidas. Efectua a recolha de amostras, regista elementos estatísticos, zela pela conservação do bom estado e calibragem do equipamento do laboratório.

Assistente de laboratório. — Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo o processamento dos resultados obtidos e executando cálculos. Pode exercer funções de coordenação ou de chefia hierárquica.

Assistente de logística. — Procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais, controlando a expedição e carregamento em veículos de transporte e podendo movimentar viaturas à responsabilidade da Empresa, em toda a área do armazém e cais de carga. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Efectua o controlo das operações da entrada e saída de equipamentos, tendo

em atenção o seu estado qualitativo e a concordância com as respectivas normas e documentação. Encarrega-se da arrumação, conservação e fornecimento de mercadorias e materiais. Informa sobre anomalias de existências, bem como sobre perdas e danos, colaborando com o superior hierárquico no controlo dos *stocks*. Pode exercer funções de chefia hierárquica, coordenação ou condução funcional de equipas ou grupos de trabalho.

Auxiliar administrativo. — Executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos; ligações telefónicas; envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e documentos inerentes ao serviço externo e interno; apoia todas as tarefas do sector onde está inserido.

Auxiliar industrial. — Executa tarefas e operações simples no âmbito da produção em colaboração e ou com orientação directa dos operadores. Assegura serviços de movimentação de produtos de limpeza de equipamentos e instalações.

Condutor de máquinas. — Conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável por acondicionamento dos materiais bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz.

Desenhador. — Executa tarefas de desenho técnico, gráfico ou de projecto considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão com base em procedimentos pré-estabelecidos inerentes à sua área de actividade.

Oficial de manutenção eléctrica. — Possuindo qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções da especialidade próprias na área de actividade eléctrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

Oficial de manutenção mecânica. — Possuindo qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções das especialidades próprias na área de actividade mecânica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

Operador de energia e efluentes. — É o trabalhador que opera com os equipamentos instalados de: produção de vapor e respectiva rede de distribuição, alimentação, tratamento e distribuição de águas; central de ar comprimido e rede de distribuição; estação de tratamento de efluentes industriais, optimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência. Assegura a lubrificação dos equipamentos dos sectores em que trabalha e colabora em trabalhos de manutenção e conservação. Procede ao controlo e registo dos parâmetros operacionais da central de vapor e da ETAR, sendo responsável por alguns e colaborando na manutenção dos restantes.

Operador industrial de embalagem. — Possuindo formação técnica específica e ou experiência profissional, pode conduzir ou utilizar máquinas ou conjuntos de maquinismos no âmbito da produção de embalagem, optimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência. Procede ao controlo de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias. Zela pelo bom estado geral de conservação do equipamento, colabora, eventualmente, em trabalhos de manutenção. Esta definição aplica-se aos operadores que operam na área da produção de embalagem, nomeadamente nas subáreas de produção de cartão

canelado e ou transformação. Desde que habilitado para o efeito, pode exercer funções na área da energia.

Preparador de trabalho. — Desenvolve acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos, processos, meios humanos e materiais de forma a garantir melhor eficiência de equipamentos. Elabora cadernos de encargos e ou especificações técnicas para intervenções a realizar, bem como fichas de diagnóstico que suportem acções preventivas ou reparações standardizadas. Faz o acompanhamento dos diversos trabalhos em curso controlando os orçamentos e custos associados, podendo coordenar ou chefiar funcionalmente equipas pluridisciplinares.

Técnico administrativo/industrial. — Possuindo conhecimentos teórico e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade tendo em conta a consecução dos objectivos fixados. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica de coordenação ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico comercial. — É o profissional que assegura a planificação de uma zona de vendas, de acordo com as directrizes definidas, assumindo a responsabilidade pelo seu cumprimento e assegurando a sua execução. Assegura uma informação, relativa aos clientes, no sentido e garantir uma boa cobrança, desenvolvendo estudos de mercados com vista à definição de estratégias adequadas à melhoria das vendas e à introdução de novos produtos. Equaciona a actuação da concorrência nos aspectos referentes à dimensão e capacidade, organização operacional, estratégias comerciais, produtos, qualidades e preços.

Técnico de desenho. — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, podendo coordenar o trabalho de outros profissionais ou exercer funções de chefia hierárquica.

Técnico industrial de embalagem. — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização, tem responsabilidade na aplicação do programa de produção e assegura a sua execução. Colabora na definição de programas de trabalho e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica, coordenação ou condução funcional de equipas ou grupos de trabalho.

Técnico de manutenção eléctrica. — Desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica e de instrumentação. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas utilizando equipamentos específicos para as intervenções de inspecção ou detecção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia hierárquica.

Técnico de manutenção mecânica. — Desenvolve acções de manutenção nas áreas mecânica e óleo-hidráulica. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas utilizando equipamentos específicos para as intervenções de inspecção ou detecção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia.

Técnico superior. — Possuindo especialização considerável num campo particular de actividade cabem-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área. Avalia autono-

mamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais e fundamenta propostas de actuação para decisão superior. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Empresa.

ANEXO II

Condições específicas de evolução na carreira profissional

1 — Princípios gerais

a) As categorias profissionais definidas no anexo I estão integradas em oito níveis de qualificação e remuneração, de acordo com o anexo III — Enquadramentos profissionais por níveis.

b) Na indicação da categoria profissional do trabalhador constará, à frente da mesma, a designação do respectivo nível (ex. assistente administrativo — nível IV, assistente administrativo — nível III, etc.

c) À classificação por nível de enquadramento e à progressão salarial corresponde também uma qualificação para o exercício de funções em determinado sector. Quanto mais elevadas forem a classificação por nível e a progressão salarial mais elevada será a qualificação na profissão e funções a desempenhar.

d) Aos trabalhadores com mais elevada qualificação corresponderá o desempenho das funções de maior responsabilidade.

e) Nenhum trabalhador pode ser mudado de sector ou função sem lhe ser assegurada a adequada formação profissional específica para a nova função.

2 — Nível I

a) É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória.

b) Após um período de permanência máximo de dois anos, o trabalhador passará a integrar o nível II.

3 — Nível II

a) É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória.

b) O trabalhador passará a integrar o nível III logo que reúna e lhe seja reconhecido capacidade profissional para tal.

4 — Níveis III e IV

a) É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória.

b) O acesso ao nível IV só será admissível se o trabalhador for capaz de, depois de garantida a devida formação, conduzir três máquinas (transformação) ou três postos do sector em que se enquadre.

5 — Níveis V e VI

a) É condição necessária à admissão curso técnico da especialidade.

b) A condição exigida no número anterior poderá ser substituída por experiência comprovada em funções análogas.

c) O trabalhador que reúna as condições e experiência necessária, capacidade profissional, grau de autonomia e

um potencial de evolução para as funções mais qualificadas, que podem incluir coordenação de equipas, poderá ser promovido ao nível VII ou VIII e ser classificado numa das respectivas categorias profissionais.

6 — Níveis VII e VIII

- a) É condição necessária à admissão a frequência ou curso superior e ou curso técnico da especialidade.
- b) A condição exigida no número anterior poderá ser substituída por experiência comprovada em funções análogas.
- c) A carreira nestes dois níveis será sempre adequada ao grau de desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador e, por consequência, à capacidade de evolução de carreira definida dentro do Grupo Europac.

6 — Progressão salarial em cada nível

- a) Além da promoção para o nível superior, existirá uma progressão salarial para as categorias integradas e mantendo o mesmo nível de enquadramento profissional.
- b) A progressão salarial será o resultado de uma avaliação de desempenho profissional, através de um sistema de avaliação profissional que consiste na recolha contínua da informação.
- c) A progressão salarial no mesmo nível de enquadramento profissional verificar-se-á entre o salário mínimo e o salário máximo estabelecido na tabela salarial.
- d) A percentagem da progressão salarial sobre o salário atribuído a um trabalhador, por força da avaliação de desempenho profissional, é independente da actualização da tabela salarial.
- e) Quando a progressão salarial atingir o valor médio salarial, entre o mínimo e o máximo, considera-se que está reunido um pressuposto para ser encarada, pela Empresa, a promoção ao nível superior.

7 — Avaliação de desempenho profissional

- a) A avaliação de desempenho profissional terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada no 1.º trimestre de cada ano.
- b) O processo de avaliação de desempenho profissional será efectuado com base num manual de avaliação onde constarão os critérios e factores de avaliação. O manual de avaliação será do conhecimento dos trabalhadores.
- c) Será solicitado parecer, à Comissão de Trabalhadores e aos sindicatos subscritores deste AE, do manual de avaliação de desempenho.
- d) O manual de avaliação de desempenho deve prever mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido, a cada trabalhador, acesso aos elementos que serviram de base à avaliação, após lhe ser comunicado o resultado da mesma, numa entrevista de avaliação obrigatória conduzida pelo seu chefe hierárquico.
- e) O resultado da avaliação de desempenho profissional poderá ser classificado como *A melhorar*, *Satisfatório*, *Bom* e *Muito bom*.
- f) Havendo lugar a progressão salarial decorrente da avaliação de desempenho, o valor dessa progressão será determinado pela Empresa de acordo com a posição do salário do trabalhador avaliado na banda salarial do seu nível e do grau de potencial de desenvolvimento identificado.

8 — Deontologia profissional

- a) Sempre que, o exercício de determinada actividade profissional, esteja obrigatoriamente condicionada por lei à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efectuada na data da admissão ou no momento em que possa ocorrer na Empresa qualquer classificação para o exercício dessa actividade profissional.
- b) Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens contrárias à boa técnica e ética profissional, nomeadamente quando aquelas contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos, ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado.
- c) Sempre que no exercício da sua actividade profissional os trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

9 — Actualização do salário

A todos os trabalhadores da Empresa será aplicado a partir do dia 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de cada ano o aumento salarial negociado pelos subscritores do presente AE.

ANEXO III

Enquadramento por níveis de qualificação

Nível VIII:

Técnico superior.

Nível VII:

Técnico superior.

Nível VI:

Coordenador comercial;
Técnico administrativo/industrial;
Técnico de desenho;
Técnico industrial de embalagem;
Técnico de laboratório;
Técnico de manutenção eléctrica;
Técnico de manutenção mecânica;
Técnico comercial.

Nível V:

Assistente de logística;
Coordenador comercial;
Preparador de trabalho;
Técnico administrativo/industrial;
Técnico de desenho;
Técnico industrial de embalagem;
Técnico de laboratório;
Técnico de manutenção eléctrica;
Técnico de manutenção mecânica;
Técnico comercial.

Nível IV:

Assistente administrativo;
Assistente de laboratório;
Assistente de logística;

Assistente de vendas;
Condutor de máquinas;
Desenhador;
Oficial de manutenção eléctrica;
Oficial de manutenção mecânica;
Operador industrial de embalagem;
Preparador de trabalho.

Nível III:

Assistente administrativo;
Assistente de laboratório;
Assistente de logística;
Assistente de vendas;
Condutor de máquinas;
Desenhador;
Oficial de manutenção eléctrica;
Oficial de manutenção mecânica;
Operador de energia e efluentes;
Operador industrial de embalagem.

Nível II:

Auxiliar administrativo;
Auxiliar industrial.

Nível I:

Auxiliar administrativo;
Auxiliar industrial.

ANEXO IV

Tabela salarial

(a partir de 1 de Janeiro de 2011)

Níveis	Remunerações		
	Mínima	Média	Máxima
VIII	1 501,37	2 288,66	2 700,62
VII	1 420,87	1 907,21	2 279,13
VI	1 264,88	1 590,04	1 892,16
V	1 054,05	1 325,03	1 576,78
IV	878,38	1 104,19	1 313,98
III	731,99	920,16	1 094,99
II	609,99	766,80	912,50
I	511,20	639	715,68

Base de indexação — 1214,61.

ANEXO V

Tabela de reclassificações

Profissões/categorias actuais	Reclassificações
Nível I: Técnico superior.	Nível VIII: Técnico superior.
Nível II: Técnico superior.	Nível VII: Técnico superior.

Profissões/categorias actuais	Reclassificações
Nível III: — Técnico administrativo/industrial Técnico de desenho Técnico industrial de embalagem Técnico de laboratório Técnico de manutenção eléctrica Técnico de manutenção mecânica Técnico comercial	Nível VI: Coordenador comercial. Técnico administrativo/industrial. Técnico de desenho. Técnico industrial de embalagem. Técnico de qualidade. Técnico de manutenção eléctrica. Técnico de manutenção mecânica. Técnico comercial.
Nível IV: Assistente de logística — Preparador de trabalho Promotor de vendas Técnico administrativo/industrial Técnico de desenho Técnico industrial de embalagem Técnico de laboratório Técnico de manutenção eléctrica Técnico de manutenção mecânica Técnico comercial	Nível V: Assistente de logística. Coordenador comercial. Preparador de trabalho. (Categoria/função eliminada.) Técnico administrativo/industrial. Técnico de desenho. Técnico industrial de embalagem. Técnico de qualidade. Técnico de manutenção eléctrica. Técnico de manutenção mecânica. Técnico comercial.
Nível V: Assistente administrativo Assistente de laboratório Assistente de logística Assistente de vendas Condutor de máquinas Desenhador Motorista Oficial de manutenção eléctrica. . Oficial de manutenção mecânica Operador industrial de embalagem Preparador de trabalho Promotor de vendas	Nível IV: Assistente administrativo. Assistente de laboratório. Assistente de logística. Assistente de vendas. Condutor de máquinas. Desenhador. (Categoria/função eliminada.) Oficial de manutenção eléctrica. Oficial de manutenção mecânica. Operador industrial de embalagem. Preparador de trabalho. (Categoria/função eliminada.)
Nível VI: Assistente administrativo Assistente de laboratório Assistente de logística Assistente de vendas Condutor de máquinas Desenhador Motorista Oficial de manutenção eléctrica. . Oficial de manutenção mecânica Operador de energia e efluentes. . Operador industrial de embalagem	Nível III: Assistente administrativo. Assistente de laboratório. Assistente de logística. Assistente de vendas. Condutor de máquinas. Desenhador. (Categoria/função eliminada.) Oficial de manutenção eléctrica. Oficial de manutenção mecânica. Operador de energia e efluentes. Operador industrial de embalagem.
Nível VII: Auxiliar administrativo Auxiliar industrial Estagiário administrativo Estagiário industrial	Nível II: Auxiliar administrativo. Auxiliar industrial. (Categoria/função eliminada.) (Categoria/função eliminada.)

Profissões/categorias actuais	Reclassificações
Nível VIII: Auxiliar administrativo Auxiliar industrial Estagiário administrativo Estagiário industrial	Nível I: Auxiliar administrativo. Auxiliar industrial. (Categoria/função eliminada.) (Categoria/função eliminada.)

Leiria, 24 de Setembro de 2010.

Pela Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A.:

Maria Manuel Ferraz de Liz Coelho, representante.
Emília de Jesus Tavares Valongo, representante.

Pelas organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva, representante.

FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidros:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

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

Lisboa, 24 de Setembro de 2010. — Pelo Secretariado: *António Maria Quintas — João da Silva*.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

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

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 24 de Setembro de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCEs:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

27 de Setembro de 2010. — (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 27 de Setembro de 2010. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Declaração

A FECTTRANS — 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 Actividades 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.

Lisboa, 28 de Setembro de 2010. — A Direcção Nacional: *Amável Alves* — *Vítor Pereira*.

Depositado em 4 de Outubro de 2010, a fl. 93 do livro n.º 11, com o n.º 211/2010, 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 Banco BIC Português, S. A., e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, de 15 de Agosto de 2010, o acordo de empresa em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, a p. 3560, onde se lê:

«Cláusula 1.^a

Área

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se na área geográfica da outorgante FEBASE — Federação do Sector Financeiro, doravante designada por FEBASE.»

deve ler-se:

«Cláusula 1.^a

Área

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território nacional.»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

UGT — Lisboa, União Geral de Trabalhadores de Lisboa — Estatutos

Estatutos aprovados em congresso fundador realizado em 18 de Setembro de 2010.

CAPÍTULO I

Da identidade sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1 — A UGT — Lisboa, União Geral de Trabalhadores de Lisboa, adiante designada por UGT — Lisboa, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT — União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da actividade sindical da Central no respectivo âmbito geográfico.

2 — A UGT — Lisboa abrange todo o distrito de Lisboa e tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 2.º

Sigla e símbolos

A UGT — Lisboa adopta a sigla «UGT — Lisboa» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Lisboa» e, por cima, a sigla «UGT».

Artigo 3.º

Bandeira e hino

1 — A bandeira da UGT — Lisboa é formada por um rectângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2 — O hino da UGT — Lisboa é o da UGT — União Geral de Trabalhadores.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A UGT — Lisboa rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respectivos Estatutos.

Artigo 5.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT — Lisboa o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes Estatutos e pelos das respectivas associações sindicais.

2 — As tendências existentes na UGT — Lisboa exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da

unidade democrática consubstanciada pela UGT — Lisboa e pela UGT — União Geral de Trabalhadores.

3 — O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT — Lisboa são as fixadas no Regulamento de Tendências anexo a estes Estatutos.

Artigo 6.º

Fins

A UGT — Lisboa prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, directa ou indirecta, na UGT — União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Lisboa, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

CAPÍTULO III

Filiados na UGT — Lisboa

Artigo 7.º

Filiados na UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — São membros de pleno direito da UGT — Lisboa as associações sindicais filiadas na UGT — União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito de Lisboa, desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e ou elejam delegado ou delegados ao respectivo congresso fundador.

2 — Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

Artigo 8.º

Associações sindicais independentes

1 — Podem filiar-se na UGT — Lisboa associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Lisboa.

2 — Podem ainda filiar-se na UGT — Lisboa associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Lisboa e que exerçam a sua actividade no distrito de Lisboa, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na União da UGT onde está localizada a respectiva sede.

Artigo 9.º

Pedido de adesão e sua aceitação

1 — O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT — Lisboa, acompanhado de um exemplar dos Estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respectivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT — Lisboa.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT — Lisboa, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3 — O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes Estatutos.

4 — Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6 — Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7 — Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT — Lisboa e da UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 10.º

Filiação individual

1 — Poderão filiar-se na UGT — Lisboa trabalhadores que exerçam a sua actividade na respectiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí actividade sindical.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3 — Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes Estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT — União Geral de Trabalhadores.

4 — O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

Artigo 11.º

Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT — Lisboa, nos termos dos presentes Estatutos e do Regulamento Eleitoral;

b) Participar em todas as actividades da UGT — Lisboa, segundo os princípios e normas destes Estatutos e dos Regulamentos da UGT — Lisboa;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT — Lisboa na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT — Lisboa para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

Artigo 12.º

Deveres dos filiados

1 — São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os Estatutos e os Regulamentos da UGT — Lisboa;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT — Lisboa;

c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT — Lisboa;

d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT — Lisboa, sem prejuízo do disposto no n.º 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT — Lisboa sobre os conflitos laborais em que participem e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2 — O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT — Lisboa, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do terceiro mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º

3 — Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4 — As associações sindicais filiadas directamente na UGT — União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5 — A UGT — União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT — Lisboa o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT — Lisboa.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT — Lisboa, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;

c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 — A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do n.º 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3 — A decisão de expulsão constante na alínea c) do n.º 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4 — As decisões referidas nos n.ºs 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de recepção no prazo de 15 dias após a respectiva deliberação.

Artigo 14.º

Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2 — A suspensão referida no n.º 2 do artigo 12.º dos presentes Estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

CAPÍTULO IV

Da organização da UGT — Lisboa

Artigo 15.º

Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT — Lisboa:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 16.º

Composição do congresso

- 1 — O congresso é o órgão máximo da UGT — Lisboa.
- 2 — O congresso é constituído:

- a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;
- b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;
- c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;
- d) Pelos membros do secretariado;
- e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 200 e no máximo de 350.

4 — O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5 — As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no Regulamento Eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6 — O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT — Lisboa e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no Regulamento Eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7 — O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de 1 delegado por cada 1500 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no Regulamento Eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8 — Compete ao conselho geral a aprovação do Regulamento Eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9 — O secretariado da UGT — Lisboa poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

Artigo 17.º

Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do relatório de actividades do secretariado e do programa de acção;
- b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;
- c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;
- d) Revisão dos Estatutos, no respeito pelos Estatutos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- e) Aprovação do regimento do congresso;
- f) Fixação das quotizações sindicais;
- g) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;
- h) Dissolução da UGT — Lisboa e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 55.º

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g) do n.º 1, delegar no conselho geral a ulitimação das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

Artigo 18.º

Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT — Lisboa, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos Estatutos da UGT — Lisboa, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

3 — As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado da UGT — Lisboa, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de 5 associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10 % dos delegados ao congresso.

Artigo 19.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT — Lisboa, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT — Lisboa, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT — Lisboa com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4 — A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da União.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 20.º

Funcionamento do congresso e mandatos

1 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2 — O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT — Lisboa.

3 — O n.º 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea *d)* do n.º 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respectivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

Artigo 21.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

Artigo 22.º

Regimento do congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e comissões.

2 — O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

Artigo 23.º

Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2 — O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respectivos membros.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 24.º

Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT — Lisboa.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 40, nem superior a 70, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do n.º 10 deste artigo e do n.º 3 do artigo 20.º

3 — São membros inerentes:

a) A mesa do congresso;

b) Os membros do secretariado.

4 — O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em função do número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

5 — Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na área da UGT — Lisboa ou tenha um número mínimo de delegado(s) ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6 — O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior têm

direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à União.

7 — Os trabalhadores filiados em nome individual têm direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número total de filiados individuais.

8 — No caso do disposto nos n.ºs 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efectivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no n.º 6 integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9 — No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo Regulamento Eleitoral referido no n.º 5 do artigo 16.º dos Estatutos.

10 — Os trabalhadores directamente filiados após o congresso fundador têm o direito a eleger pelo menos um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo congresso.

11 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos n.ºs 6 e 7.

Artigo 25.º

Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;
- e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT — Lisboa, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- f) Nomear um secretariado provisório da UGT — Lisboa no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;
- g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT — Lisboa;
- h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT — União Geral de Trabalhadores;

i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência da UGT — União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;

j) Aprovar o Regulamento Eleitoral do Congresso;

k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT — Lisboa aceites pelo secretariado.

Artigo 26.º

Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por proposta do secretariado.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3 — A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 ou 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 27.º

Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes Estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO III

Do secretariado

Artigo 28.º

Eleição e composição do secretariado

1 — O secretariado é o órgão executivo da UGT — Lisboa e é composto por nove membros efectivos e três a nove membros suplentes, eleitos em congresso.

2 — O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4 — O presidente da UGT — Lisboa é o primeiro da lista eleita.

5 — O secretariado elegerá de entre os seus membros dois vice-presidentes e um tesoureiro.

6 — O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7 — Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respectivos representantes.

8 — O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9 — As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10 — As associações sindicais efectivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

Artigo 29.º

Reunião do secretariado

1 — O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2 — O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.

3 — A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 30.º

Funcionamento do secretariado

1 — As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3 — A UGT — Lisboa obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4 — O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5 — Das decisões do secretariado nos termos do n.º 1 cabe recurso para o conselho geral.

6 — O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT — Lisboa.

Artigo 31.º

Competência do secretariado

1 — Compete ao secretariado:

- a) Propor e executar o programa de acção e o orçamento;
- b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;
- c) Representar a UGT — Lisboa em juízo e fora dele;

d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT — Lisboa;

e) Definir e executar orientações para a actividade corrente da União;

f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos Estatutos;

h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos Estatutos;

i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;

j) Apresentar à UGT — União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respectiva aprovação pelos órgãos competentes;

k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;

l) Zelar pelo bom nome da UGT — Lisboa e da UGT — União Geral de Trabalhadores;

m) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2 — Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 32.º

Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — Lisboa é composto por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 33.º

Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT — Lisboa;

b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT — Lisboa, submetendo-o à deliberação do conselho geral;

c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;

d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;

e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT — Lisboa;

f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

Artigo 34.º

Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

Artigo 35.º

Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente e extraordinariamente a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO V

Das disposições comuns

Artigo 36.º

Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respectivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua actividade na área da UGT — Lisboa, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

Artigo 37.º

Igualdade de género

1 — Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT — Lisboa, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

Artigo 38.º

Mandatos

1 — A duração dos mandatos será de quatro anos.

2 — O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

3 — O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

Artigo 39.º

Suspensão e renúncia do mandato

1 — Os membros dos órgãos da UGT — Lisboa podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT — Lisboa, deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3 — No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT — Lisboa o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores ou ao presidente do órgão respectivo ou ao presidente da UGT — Lisboa, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5 — Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT — Lisboa, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

Artigo 40.º

Incompatibilidades

1 — Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT — Lisboa.

2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT — Lisboa.

3 — Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT — Lisboa.

Artigo 41.º

Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT — Lisboa

1 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT — Lisboa:

a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advinha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT — Lisboa:

a) Observar e fazer cumprir os Estatutos e regulamentos da UGT — Lisboa, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT — Lisboa para o qual tenham sido eleitos os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes Estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 49.º

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um Regulamento de Funcionamento dos Órgãos da UGT — Lisboa.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT — Lisboa.

Artigo 43.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

Artigo 44.º

Actas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respectivas actas.

CAPÍTULO V

Do regime patrimonial

Artigo 45.º

Princípios gerais

1 — A UGT — Lisboa possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT — Lisboa.

4 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscalização relativamente às contas da UGT — Lisboa.

Artigo 46.º

Receitas

1 — Constituem receitas da UGT — Lisboa:

a) As verbas atribuídas pela UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus Estatutos;

b) As provenientes das quotizações;

c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT — Lisboa para o efeito;

d) As provenientes de doações ou legados.

2 — Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT — União Geral de Trabalhadores e à UGT — Lisboa, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

Artigo 47.º

Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT — Lisboa.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT — Lisboa a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO VI

Do regime disciplinar

Artigo 48.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT — Lisboa, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT — Lisboa e julgar, sob proposta do secretariado, as infracções por parte dos filiados aos Estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT — Lisboa.

Artigo 49.º

Penas disciplinares

1 — Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT — Lisboa poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

a) Menção em acta;

b) Suspensão até 180 dias;

c) Demissão;

d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de menção em acta os filiados ou membros dos órgãos da UGT — Lisboa que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT — Lisboa que reincidam na infracção prevista no número anterior.

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT — Lisboa que:

a) Pratiquem a violação sistemática dos Estatutos e regulamentos da UGT — Lisboa;

b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT — Lisboa;

c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos Estatutos da UGT — Lisboa e nos Estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 50.º

Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT — Lisboa sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado ou pelo conselho geral, nos termos do artigo 48.º

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas dentro do mesmo prazo.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

Artigo 51.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO VII

Das disposições finais e transitórias

Artigo 52.º

Congresso fundador

1 — Participação no congresso fundador da União as associações sindicais filiadas na UGT, no pleno gozo dos seus direitos, com associados no âmbito geográfico da União.

2 — O secretariado nacional da UGT aprovará o Regulamento Eleitoral do Congresso Fundador e a proposta de regimento do congresso, sob propostas do secretariado executivo.

3 — O secretariado executivo da UGT nomeará uma comissão organizadora do congresso, constituída por cinco membros e definirá os respectivos poderes.

4 — Compete ao secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores a convocação do congresso fundador.

Artigo 53.º

Direitos dos membros dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT — Lisboa, sem direito de voto.

2 — O presidente da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT — Lisboa, sem direito de voto.

3 — Os vice-presidentes, os secretários-gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT — União Geral de Trabalhadores, têm o direito de participação no congresso da UGT — Lisboa, sem direito de voto.

4 — O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT — Lisboa, sem direito de voto.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das actas, logo que aprovadas.

6 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT — União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT — Lisboa, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

Artigo 54.º

Alteração dos Estatutos

1 — Os Estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT — Lisboa são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos Estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

Artigo 55.º

Dissolução da UGT — Lisboa

1 — A dissolução da UGT — Lisboa, só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT — Lisboa, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 56.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

Artigo 57.º

Entrada em vigor

Os presentes Estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

ANEXO

Regulamento de Tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT — Lisboa é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos Estatutos da UGT — Lisboa e dos Estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT — Lisboa, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT — Lisboa.

Artigo 5.º

Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT — Lisboa não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

Artigo 6.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 7.º

Direitos e deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT — Lisboa, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes Estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT — Lisboa;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registados em 1 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 74, a fl. 132 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

UGT — Lisboa, União Geral de Trabalhadores de Lisboa

Eleição em 18 de Setembro de 2010, para mandato de quatro anos.

Secretariado

Presidente

Nome — Manuel Joaquim Frasquilho Camacho.
Sindicato — SBSI.

Bilhete de identidade n.º 375517.
Data: 15 de Abril de 2010.
Arquivo — Lisboa.
Profissão — bancário.
Entidade empregadora — Banco BPI.

Nome — Rosa Silva Fernandes Sousa.
Sindicato — STE.
Cartão do cidadão n.º 5813306.
Data.
Arquivo.
Profissão — quadro superior da Administração Pública.
Entidade empregadora — Direcção-Geral das Artes — Min. da Cultura.

Nome — Maria de Fátima Sousa Martins Feliciano.
Sindicato — SITESE.
Bilhete de identidade n.º 1284081.
Data: 31 de Agosto de 2004.
Arquivo — Lisboa.
Profissão — técnica administrativa.
Entidade empregadora — Círculo de Leitores.

Nome — Lina Maria Rosa Pacheco Alves.
Sindicato — FNE.
Cartão do cidadão n.º 5388802.
Data.
Arquivo.
Profissão — professora.
Entidade empregadora — Ministério da Educação.

Nome — Maria Cecília Siquenique Morita Baceira.
Sindicato — SINDEL.
Bilhete de identidade n.º 4532229.
Data: 5 de Abril de 2005.
Arquivo — Lisboa.
Profissão — advogada.
Entidade empregadora — EDP Distribuição, S. A.

Nome — Lina Maria Cardoso Lopes.
Sindicato — SINDEP.
Bilhete de identidade n.º 5548169.
Data: 9 de Fevereiro de 2006.
Arquivo — Lisboa.
Profissão — professora.
Entidade empregadora — Ministério da Educação.

Nome — José António de Jesus Arsénio.
Sindicato — SINDETELCO.
Bilhete de identidade n.º 6000141.
Data: 14 de Fevereiro de 2007.
Arquivo — Lisboa.
Profissão — técnico.
Entidade empregadora — Correios de Portugal, S. A.

Nome — Joaquim dos Reis Simões.
Sindicato — SNE.
Bilhete de identidade n.º 174967.
Data: 13 de Setembro de 2000.
Arquivo — Lisboa.
Profissão — engenheiro.
Entidade empregadora — TAP.

Nome — Luís Martins Dias.
Sindicato — STAS.
Bilhete de identidade n.º 4037819.

Data: 20 de Dezembro de 2000.
Arquivo — Lisboa.
Profissão — reformado.
Entidade empregadora.

Secretariado (suplentes)

Nome — Paulo Amaral Alexandre.
Sindicato — SBSI.
Cartão do cidadão n.º 4233803.
Data.
Arquivo — Lisboa.
Profissão — bancário.
Entidade empregadora — Banco Espírito Santo.

Nome — António Mendes Marques.
Sindicato — FE.
Bilhete de identidade n.º 5045933.
Data: 27 de Maio de 2003.
Arquivo — Lisboa.
Profissão — engenheiro.
Entidade empregadora — BIONAVE, L.^{da}

Nome — Ana Isabel Ascenso.
Sindicato — SINAPE.
Bilhete de identidade n.º 5037606.
Data: 20 de Dezembro de 2004.
Arquivo — Lisboa.
Profissão — docente.
Entidade empregadora — Ministério da Educação.

Nome — José Luís Carapinha Rei.
Sindicato — SINDEQ.
Bilhete de identidade n.º 263241.
Data: 4 de Fevereiro de 2003.
Arquivo — Lisboa.
Profissão — operário químico qualificado.
Entidade empregadora — SINDEQ.

Nome — António Carlos Silva Santos.
Sindicato — SINDITE.
Cartão do cidadão n.º 06574680.
Data.
Arquivo.
Profissão — técnico de radiologia.
Entidade empregadora — Centro Hospitalar de Lisboa Central.

Nome — Luciana Maria Maia Nelas.
Sindicato — SINTAP.
Bilhete de identidade n.º 8040785.
Data: 11 de Setembro de 2002.
Arquivo — Lisboa.
Profissão — chefe de serviços de administração escolar.
Entidade empregadora — Agrupamento de Escolas do Bom Sucesso.

Nome — Margarida Cláudia Oeiras Cordeiro.
Sindicato — SISEP.
Cartão do cidadão n.º 07107708.
Data.
Arquivo.
Profissão — técnica de formação profissional.
Entidade empregadora — SISEP.

Nome — Óscar Bruno Coelho Antunes.
 Sindicato — SITEMA.
 Bilhete de identidade n.º 6535291.
 Data: 25 de Fevereiro de 2005.
 Arquivo — Lisboa.
 Profissão — técnico de manutenção de aeronaves.
 Entidade empregadora — TAP.

Nome — Silvino Esteves Correia.
 Sindicato — SITRA.
 Bilhete de identidade n.º 7706388.
 Data: 9 de Novembro de 2006.
 Arquivo — Lisboa.
 Profissão — motorista de serviço público.
 Entidade empregadora — CARRIS — CCFL.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

UACS — União de Associações do Comércio e Serviços — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral de 15 de Junho de 2010 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2001.

Artigo 5.º

Atribuições específicas

No exercício da competência definida no artigo anterior, são atribuições da UACS:

- a) (*Mantém-se.*)
- b) (*Mantém-se.*)
- c) (*Mantém-se.*)

d) (*Mantém-se.*)

e) (*Mantém-se.*)

f) (*Mantém-se.*)

g) (*Mantém-se.*)

h) (*Mantém-se.*)

i) (*Mantém-se.*)

j) (*Mantém-se.*)

k) (*Mantém-se.*)

l) (*Mantém-se.*)

m) Organizar e manter os serviços de interesse para os seus associados, na área da segurança e saúde no trabalho, para empresas e instituições.

Registados em 1 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 57, a fl. 98 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

APESPE — Associação de Empresas do Sector Privado de Emprego

Eleição em 22 de Outubro de 2009, para mandato de três anos.

Direcção

Cargo	Associada	Nome completo	Documento de identificação
Presidente	Manpower Portuguesa	Marcelino Pena Costa	BI 301288
1.º vogal	Porto Lima e Roxo	Rui Rucha Santos	BI 8550652
2.º vogal	SELECT	Mário Costa	BI 6436550
Secretário	GESERFOR	Manuel Tavares	BI 4939597
Tesoureiro	ADECCO	Paulo Canoa	BI 8578126

Associação Comercial de Espinho

Eleição em 30 de Dezembro de 2008 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — José da Silva Aleixo, pela firma Supermercado Dallas.

Vice-presidente — Alberto Gonçalves, pela firma VI-TAEVOLUÇÃO — Equipamentos de Saúde.

Director financeiro — António Fernando de Oliveira Santos, pela firma Relâmpago Automóveis, L.^{da}
Vogais:

Rui Almeida, pela firma Almeida Modas.

Augusto Neves, pela firma Almeida & Gomes L.^{da}

José Augusto Oliveira Barros, pela firma Fernando José Teixeira Barros, L.^{da}

Aníbal Santos Ribeiro.

Associação Comercial e Empresarial de Santarém

Eleição em assembleia geral ordinária de 24 de Junho de 2010, para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Associação Comercial e Empresarial de Santarém, representada por Paulo Alexandre Jorge Moreira, portador do cartão de cidadão n.º 8423070, de Santarém.

Vice-presidente — Associação Comercial e Empresarial de Santarém, representada por Lúcio Horácio da Silva Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 7696339, de Santarém.

Tesoureiro — Associação Comercial e Empresarial de Santarém, representada por Carlos Manuel Boavida Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 4732960, de Santarém.

Secretário — Associação Comercial e Empresarial de Santarém, representada por Paulo Jorge Mateus Dias da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 8127079, de Santarém.

Vogais:

Associação Comercial e Empresarial de Santarém, representada por Ana Maria Elias Mendes, portadora do bilhete de identidade n.º 7716002, de Santarém.

Associação Comercial e Empresarial de Santarém, representada por Ricardo Belo Catarino Costa Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 11500873, de Santarém.

Associação Comercial e Empresarial de Santarém representada por Luís Pedro Estêvão Coutinho, portador do bilhete de identidade n.º 12117566, de Santarém.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P.

Alteração, aprovada em 2 de Junho de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009.

I — Preâmbulo

Os trabalhadores da REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P., com sede em Lisboa, Santa Apolónia, no exercício dos direitos que a Constituição da República, a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e a defesa dos seus legítimos interesses e direitos, aprovam os presentes estatutos da sua Comissão de Trabalhadores.

II — Colectivo dos trabalhadores e respectivos órgãos

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — 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 eger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT);
- c) A comissão eleitoral (CE).

III — Plenário

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º, n.º 1.

Artigo 4.º

Competências 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) Eger a CT, bem como destitui-la a todo o tempo, e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Fiscalizar 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.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT, no exercício das suas competências;
- b) Pela CT, a solicitação de um mínimo de 100 ou de 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazo para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

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 na alínea b) do artigo 5.º dos presentes estatutos.

Artigo 8.º

Plenário de emergência

- 1 — O plenário pode reunir com carácter de emergência, sempre que tal se mostre necessário, para uma tomada de posição urgente dos trabalhadores sobre as matérias que o exijam.
- 2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência que determina a sua convocação, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.
- 3 — A definição da natureza das matérias a submeter ao plenário e do carácter de emergência do mesmo, bem como a elaboração da respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

- 1 — Na convocatória da reunião do Plenário a CT deverá designar logo novo dia e ou nova hora para que o Plenário reúna em segunda convocatória, contanto que entre a primeira e segunda convocatória diste pelo menos uma hora.
- 2 — O Plenário poderá reunir em primeira convocatória desde que se encontrem presentes, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 3 — O Plenário deliberará, porém, validamente, com a presença de qualquer número de trabalhadores da empresa, em segunda convocatória, que não poderá verificar-se antes de decorrida uma hora sobre a primeira.
- 4 — As deliberações são válidas sempre que sejam votadas favoravelmente pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 5 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para deliberar validamente sobre a destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

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 sempre secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT e das subcomissões de trabalhadores, ou de algum ou alguns dos seus membros, à aprovação e alteração dos estatutos e à adesão às comissões coordenadoras.
- 4 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.
- 5 — O plenário ou a CT podem deliberar submeter outras matérias aos sistemas de votação previsto no n.º 3.

Artigo 11.º

Discussão no plenário

- 1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou de algum ou alguns dos seus membros, bem como de subcomissões de trabalhadores ou de algum ou alguns dos seus membros;
 - b) Alteração dos estatutos;
 - c) Alteração do regulamento eleitoral.
- 2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

IV — Atribuições, competências, direitos e deveres da comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza e representatividade da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e fiscalizado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, noutras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão, actuação e representação democrática dos trabalhadores, a CT exerce por si e em nome próprio as atribuições, competências e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competências da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- 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.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — As competências enunciadas no artigo anterior devem ser entendidas e exercidas sem prejuízo das atribuições e das competências próprias da organização sindical dos trabalhadores.

2 — As competências da CT não devem ser utilizadas para enfraquecer a posição dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e das comissões intersindicais, ou vice-versa, devendo ser estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições, competências e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo, bem como em toda a actividade, do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência, enquanto produtores de riqueza, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Fazer cumprir pela entidade patronal, órgão de gestão da empresa, e por todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação das normas da Constituição da República e da lei respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e com as comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para a organização dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

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 empenho 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, noutras 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 conserva a autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e à hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

A CT detém e exercita todos os direitos necessários ou convenientes à prossecução dos seus fins, em conformidade com o disposto na Constituição da República e na lei, gozando, designadamente, 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 órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito de 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 da CT previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, que vinculam não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas com competência para decidir em matérias relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação do aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para fiscais;
- j) Projecto 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 a realização das reuniões previstas no artigo 18.º dos presentes estatutos, nas quais a CT tem o direito de solicitar e obter as informações necessárias ou convenientes à prossecução dos seus fins.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de gerência da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de gerência da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei, têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos da empresa:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
- c) Quaisquer medidas, designadamente de reorganização ou de reestruturação da empresa ou dos seus estabelecimentos ou unidades produtivas, de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou um 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;

d) Elaboração do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Modificação dos critérios de base da classificação profissional e de promoções;

g) Mudança de local de actividade da empresa ou dos estabelecimentos;

h) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;

i) Tratamento de dados biométricos;

j) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

k) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

l) Despedimento individual dos trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Despedimento ou despedimentos por extinção do posto de trabalho.

2 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respectiva nulidade, nos termos gerais de direito.

3 — Os pareceres referidos no n.º 1 devem ser solicitados, por escrito, pelo conselho de gerência da empresa, e devem ser emitidos pela CT, com excepção dos previstos nas alíneas j) e l), no prazo máximo de 10 dias a contar da data da recepção do escrito em que forem solicitados, sem prejuízo da possibilidade da concessão de prazo mais longo, a solicitação da CT, em atenção à extensão ou à complexidade da matéria.

4 — No caso da alínea j) do n.º 1 o prazo de emissão do respectivo parecer é de cinco dias, nos termos do artigo 357.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e no caso da alínea l) do mesmo n.º 1 o prazo para a emissão do respectivo parecer é de 5 dias úteis, nos termos do artigo 414.º, n.º 3, da Lei n.º 99/2003, de 29 de Agosto.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue ao conselho de gerência da empresa, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce as competências, bem como goza dos direitos e atribuições, 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) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem,

reciclagem e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores e, em geral, à melhoria das condições de trabalho e das condições de higiene e segurança;

e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses e direitos dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral.

Artigo 22.º

Reorganização de unidades produtivas

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 no artigo 20.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no n.º 1;

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 da 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

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

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos respectivos motivos e no processo para despedimento colectivo, através do parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Intervir nos despedimentos por extinção do posto de trabalho, nos termos da legislação aplicável;

d) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

e) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;

f) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

g) Visar os mapas de quadro de pessoal.

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.

V — Garantias e condições para o exercício das competências e direitos da Comissão de Trabalhadores

Artigo 26.º

Tempo para o exercício do direito de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os presentes 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 em tal exercício conta, para todos os efeitos legais, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Reuniões na empresa

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 observado pela generalidade dos trabalhadores, até um 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 legais, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões aos órgãos de gestão da Empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos e necessárias ou convenientes à prossecução dos seus fins.

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 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 o 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

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou das subcomissões de trabalhadores dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na lei:

- a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;
- b) Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas por mês;
- c) Comissões coordenadoras — vinte horas por mês.

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

$$C = n \times 25$$

em que C representa o crédito global e n o número de membros da CT.

3 — A deliberação da CT prevista no número anterior é tomada por unanimidade, não podendo ser distribuídas a cada um dos seus membros mais de 40 horas mensais.

4 — A CT, desde que seja por unanimidade, pode deliberar que um dos seus membros exerça funções a meio tempo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 quanto ao crédito de horas restantes.

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

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

7 — A utilização do crédito de horas pelos membros da CT é comunicada por estes por escrito, ao órgão de gestão da Empresa, com a antecedência mínima de dois dias, sem prejuízo de o poder ser feito em prazo menor, por motivo atendível.

Artigo 33.º

Faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das atribuições e actividades da CT pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, das subcomissões de trabalhadores 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 à empresa promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre as suas decisões e actuação.

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 de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades dos órgãos representativos dos trabalhadores previstos nos presentes estatutos, ou de se demitir dos cargos previstos nos mesmos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e tomadas de posição relacionadas com as formas de organização representativas dos trabalhadores previstas nos presentes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais, designadamente da protecção especial prevista nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 38.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

VI — Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por 11 elementos, conforme o artigo 464.º, alínea e), da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, podendo este número ser alterado em função do número de trabalhadores existentes na empresa à data das eleições.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros da CT, 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, convocado extraordinariamente, nos termos do artigo 5.º, alínea b), e do artigo 7.º, n.º 2, dos presentes estatutos, elege uma CT provisória, que exercerá interinamente funções até à eleição de uma nova CT, a qual deverá ter lugar no prazo máximo de 60 dias.

4 — Compete à comissão eleitoral, nos termos dos presentes estatutos, a convocação e organização do acto eleitoral a que alude o n.º 3.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou a seis interpoladas da mesma.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º, n.º 2.

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou de impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período de duração das férias ou do impedimento.

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

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria simples dos seus membros.

Artigo 45.º

Coordenação e deliberações da CT

1 — A actividade da CT é dirigida por um coordenador, eleito na primeira reunião deste órgão após a investidura, o qual é designado pela lista com maior número de votos e exerce funções de acordo com o n.º 4 do artigo 32.º

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros presentes na reunião, com possibilidade de recurso ao Plenário em caso de empate, se a importância da matéria o exigir.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês, competindo a sua convocação, se necessário, no caso de as reuniões não ficarem marcadas de umas para as outras, ao respectivo coordenador.

2 — As reuniões extraordinárias da CT realizar-se-ão:

a) Sob convocação do respectivo coordenador, quando ocorram motivos justificativos;

b) Sob convocação do respectivo coordenador, a requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros, com prévia indicação da respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento da CT

A actividade da CT é financiada com as receitas provenientes das contribuições dos trabalhadores da empresa.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT, salvo se a sua constituição não coincidir com a eleição da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nos presentes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

Compete às subcomissões de trabalhadores:

a) Exercer a competência que nelas for delegada, nos termos da lei, pela CT;

b) Informar a CT sobre as matérias que entendam ser de interesse do colectivo dos trabalhadores e para a normal actividade da própria CT;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e a CT, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida;

d) Executar as deliberações do plenário de trabalhadores da empresa e da CT;

e) Dirigir os plenários descentralizados;

f) Convocar os plenários sectoriais.

Artigo 50.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores das empresas do sector ferroviário e intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT é membro da comissão coordenadora das comissões de trabalhadores das empresas do sector ferroviário, da comissão coordenadora dos transportes e das coordenadoras de outras empresas, com as quais articula a sua actividade, visando o fortalecimento da cooperação e da solidariedade entre os trabalhadores e as suas organizações representativas.

VII — Comissão eleitoral

Artigo 51.º

Membros eleitos da comissão eleitoral

Com a devida antecedência em relação ao termo do mandato da CT, de modo a que seja possível o cumprimento dos prazos a que aludem os artigos seguintes, o plenário elege uma comissão eleitoral (CE), constituída por três trabalhadores.

Artigo 52.º

Composição e apresentação das listas de candidaturas à CE

1 — Os três trabalhadores eleitos para a CE desempenharão um deles o cargo de presidente e os outros dois os cargos de vogais, devendo constar das listas de candidaturas à CE a indicação dos cargos a que os trabalhadores se candidatam.

2 — As listas de candidaturas à CE poderão ser apresentadas por 100 ou por 20% dos trabalhadores inscritos nos cadernos eleitorais.

Artigo 53.º

Membros designados da CE

Cada uma das listas concorrentes à eleição da CT tem o direito de designar um delegado, que também faz parte integrante da CE.

Artigo 54.º

Competências da CE

Compete à CE organizar e dirigir o acto eleitoral, quer relativamente à CT quer relativamente às subcomissões de trabalhadores, designadamente:

a) Convocar o acto eleitoral da CT com uma antecedência mínima de 15 dias sobre a data prevista para a sua realização;

b) Publicitar o acto eleitoral através da afixação da convocatória, designadamente nos locais destinados pela empresa à afixação de propaganda, bem como noutros locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores;

c) Elaborar o regulamento eleitoral da CT e publicitá-lo na mesma data em que for publicitada a convocação do acto eleitoral;

d) Enviar ao órgão de administração da empresa, no mesmo dia da sua publicitação, mediante carta registada com aviso de recepção, ou por entrega através de protocolo, cópia da convocatória do acto eleitoral, bem como solicitar-lhe a entrega, no prazo de 48 horas, do caderno eleitoral;

e) Proceder, após a sua entrega, à imediata afixação do caderno eleitoral na empresa, bem como assegurar que o mesmo se encontra disponível para consulta pelos trabalhadores interessados;

f) Receber as listas de candidaturas à eleição da CT e nesse acto entregar aos respectivos apresentantes um recibo de que conste a data e a hora da apresentação, registando essa mesma data e hora no original recebido;

g) Rejeitar as listas de candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida nos termos dos presentes estatutos;

h) Apreçar a regularidade e a conformidade com a lei e com os presentes estatutos das listas de candidaturas apresentadas e, quando for o caso, notificar os respectivos proponentes para suprirem, no prazo definido no regulamento eleitoral, as deficiências encontradas;

i) Publicitar as listas de candidaturas aceites, através da sua afixação designadamente nos locais destinados pela empresa à afixação de propaganda, bem como noutros locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores;

j) Presidir ao acto eleitoral, sem prejuízo das competências que em cada secção são exercidas pelos respectivos presidentes e vogais, e sem prejuízo do direito à designação, para cada mesa de voto, de um representante de cada grupo de proponentes de lista de candidatura à eleição para a CT, nos termos definidos no regulamento eleitoral;

k) Proceder ao apuramento global do resultado da votação para a eleição da CT;

l) Lavar, rubricar e assinar uma acta do apuramento global do resultado da votação para a eleição da CT, de que conste tudo o que se passe no referido apuramento;

m) Proceder, no prazo de 15 dias, a contar da data do apuramento a que alude a alínea anterior, à proclamação dos trabalhadores eleitos para a CT, para tanto procedendo à afixação dos resultados da votação, bem como da cópia da respectiva acta, no local ou locais onde a votação teve lugar, e comunicá-los à administração da empresa;

n) Requerer, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento a que alude a alínea k), ao ministério responsável pela área laboral, o registo da eleição dos membros da CT e das Subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

Artigo 55.º

Funcionamento da CE

1 — A CE reúne ordinariamente, sob convocação do seu presidente, para o exercício das competências previstas nas alíneas *a)* a *n)* do artigo 54.º

2 — A CE reúne extraordinariamente, sempre que tal se mostre necessário, sob convocação do seu presidente ou de dois dos seus membros, contando-se, para esse efeito, os representantes na CE dos grupos proponentes de listas de candidaturas à eleição da CT.

3 — A CE poderá reunir e deliberar validamente desde que se encontre presente na reunião a maioria simples dos seus membros.

4 — As deliberações da CE serão tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros presentes na reunião.

Artigo 56.º

Duração do mandato da CE

O mandato da CE cessa com a proclamação dos membros eleitos da CT a que alude a alínea *m)* do artigo iv, sem prejuízo de, antes de tal cessação, a CE estar obrigada a fazer os requerimentos e a expedir os documentos, dirigidos ao ministério responsável pela área laboral, a que alude a alínea *n)* do artigo 54.º

Artigo 57.º

Regime subsidiário

No caso de o plenário não eleger, nos termos dos presentes estatutos, uma CE, esta é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes à eleição da CT e por igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição, nos termos do artigo 340.º, n.º 5, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

VIII — Regulamento eleitoral

Artigo 58.º

Regulamento eleitoral

Constitui parte integrante dos presentes estatutos o regulamento eleitoral que se segue.

Artigo 59.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da empresa que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a mesma.

Artigo 60.º

Princípios gerais de voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontram 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 61.º

Caderno eleitoral

O caderno eleitoral a que aludem as alíneas *d)* e *e)* do artigo 54.º dos presentes estatutos é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

Artigo 62.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais de afixação de documento de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto, bem como é difundida pelos meios adequados a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou mediante entrega por protocolo.

Artigo 63.º

Quem pode convocar o acto

O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias pela CE constituída nos termos dos presentes estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 64.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 100 ou 20 % dos 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 apresentadas com lema ou sigla e, eventualmente, com símbolo.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até ao 10.º dia antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE.

Artigo 65.º

Rejeição de candidaturas

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

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data de apresentação das candidaturas, para apreciar a regularidade formal e a conformidade das candidaturas com a lei e com os presentes estatutos.

3 — As irregularidades 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, continuem a apresentar irregularidades são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos da rejeição, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 66.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data designada para a realização do acto eleitoral, a CE publicita, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 54.º, as listas de candidaturas aceites.

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 67.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo a 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 68.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 69.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo a que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da Empresa, devendo, porém, a sua duração e o seu termo serem previa e publicamente definidos pela CE.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, devendo, na segunda hipótese, fazê-lo pelo menos trinta minutos antes e sessenta minutos depois do fim desse período.

Artigo 70.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa de voto 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 o efeito de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou dos estabelecimentos.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm o direito de votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento ou, caso tal não seja possível, a votar por correspondência.

7 — Poderão constituir-se mesas ambulantes por mais de um estabelecimento da empresa.

Artigo 71.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos pela CE de entre os trabalhadores constantes do caderno eleitoral.

2 — Sendo várias as mesas de voto a constituir, os membros das mesas de voto são designados pela CE de entre:

- a) Membros da CT ou das subcomissões de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 72.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor liso e não transparente.

2 — Em cada boletim de voto são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e os respectivos lemas ou 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 é da responsabilidade da CE, 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 CE envia boletins de voto, com a antecedência necessária, aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 73.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos do acto eleitoral, nos termos dos números seguintes.

2 — Antes do início da votação, o presente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar-lhes 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 o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas pela mesa de voto em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa de voto, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe seja atribuída, a fim de recolher os votos dos respectivos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 74.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do encerramento da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com a indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão Eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, fazendo dele constar os dizeres «Voto por correspondência», o qual, por sua vez, introduz no envelope que enviará por correio registado.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do 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 de voto na urna.

Artigo 75.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando nele tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda voto em branco o boletim de voto por correspondência que não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 74.º, n.º 3, dos presentes estatutos, ou seja, que é recebido pela mesa de voto em envelope que não esteja devidamente fechado.

Artigo 76.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento da votação têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles rubricada em cada uma das páginas e assinada na última, fazendo parte integrante dela o registo de presenças a que aludem os n.ºs 4 e 5 do artigo 73.º

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 do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado pela CE com base nas actas das mesas de voto.

5 — A CE lava uma acta de apuramento da votação global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 77.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento da votação global e da proclamação é afixada pela CE a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

Artigo 78.º

Recurso para impugnação

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou dos presentes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido, por escrito, ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto a 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, acompanhado das provas disponíveis

e pode ser apresentado no máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos na lei.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a competente acção ou procedimento cautelar, em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se as mesmas, com violação dos presentes estatutos ou da lei, tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelos representantes do Ministério Público, ou nos termos do n.º 6, suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 79.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — O plenário é convocado, para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 2, pela CT, a requerimento de pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, alínea b), se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento a que alude o n.º 3.

5 — O requerimento previsto no n.º 3, bem como a consequente convocatória do plenário, devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados para a proposta de destituição.

6 — A proposta de destituição é subscrita por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores com direito a voto e deve ser fundamentada.

7 — A tomada da deliberação sobre a proposta de destituição é precedida de discussão no plenário.

8 — No mais, aplicam-se à tomada da deliberação, com as necessárias adaptações, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 80.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1 — As eleições das subcomissões de trabalhadores têm toda a lugar na mesma data e é simultânea a sua entrada em funções, aplicando-se-lhes, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

2 — Aplicam-se também às subcomissões de trabalhadores com as necessárias adaptações, as regras do presente capítulo sobre a destituição da CT.

Artigo 81.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo VIII, «Regulamento eleitoral para a CT», aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 82.º

Dissolução

No caso de se verificar a extinção da CT e de esta possuir algum património à data de tal ocorrência, o mesmo passará a pertencer à empresa.

IX — Disposições finais e transitórias

Artigo 83.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recai.

Registados em 29 de Setembro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 90, a fl. 151 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

EDP Distribuição, Energia, S. A. — Substituição

Na comissão de trabalhadores — EDP Distribuição, Energia, S. A., eleita em 21 de Junho de 2006, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, para o mandato de quatro anos, foram efectuadas as seguintes substituições:

Américo Oliveira Castro foi substituído por José Luís Reis Quinta, portador do bilhete de identidade n.º 3585679;

Carlos Alberto Rego Dias foi substituído por João Paulo Serra Correia, portador do bilhete de identidade n.º 4315557;

José António Santos Mota, portador do bilhete de identidade n.º 6325506, foi substituído por José Francisco Sabarigo, portador do bilhete de identidade n.º 4592055.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

HELENOS, S. A.

Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, alínea *a*), da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa HELENOS, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 23 de Setembro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Nos termos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, convocam-se todos os colaboradores a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Assim, informa-se que a eleição irá decorrer no dia 17 de Dezembro de 2010 nas instalações da empresa HELENOS, S. A.»

(Seguindo-se as assinaturas de 20 trabalhadores.)

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Castro Verde

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Castro Verde, realizada em 6 de Setembro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2010.

Efectivos

Nome	Número do bilhete de identidade/cartão do cidadão	Emissão	Validade
Carlos Alberto Matos Mendinhos.	06030989	—	28 de Abril de 2013.
José Francisco Silvestre Rosa.	10170467	Beja ...	2 de Outubro de 2011.
João Miguel Benedito	11041569	Beja ...	—

Suplentes

Nome	Número do bilhete de identidade/cartão do cidadão	Emissão	Validade
António da Silva Caeiro Machado.	6231795	—	30 de Junho de 2015.
Edgar Inácio Pereira. . .	10337678	—	13 de Outubro de 2013.
Maria Margarida David Simões Mariano.	6065395	Beja ...	6 de Junho de 2012.

Registados em 28 de Setembro de 2010, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 79, a fl. 47 do livro n.º 1.

Tintas DYRUP, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Tintas DYRUP, S. A., realizada em 22 de Setembro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2010.

Efectivos

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo
Luís Carlos Rodrigues Mendes.	08131130	Cartão único	Lisboa.
Vanessa Isabel Claudino Cordeiro Vagarinho.	11865780	Cartão único	Lisboa.
Camilo de Lelis Barbosa.	P000293028	11 de Junho de 2007.	Setúbal.

Suplentes

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo
Carlos Manuel Gravito Tavares.	09905532	28 de Março de 2010.	Lisboa.
José Manuel Costa Borralho.	6428621	4 de Março de 2004.	Lisboa.
Rui Manuel Tocha Falcão.	8487777	30 de Novembro de 2004.	Lisboa.

Registados em 1 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 80, a fl. 47 do livro n.º 1.