



**Boletim
do Trabalho
e Emprego**

BTE

digital

Conselho Económico e Social ...


Regulamentação do trabalho 746

Organizações do trabalho 775

Informação sobre trabalho e emprego ...

N.º Vol. Pág. 2014

11 81 742-799 22 mar



GOVERNO DE
PORTUGAL

Propriedade
Ministério da Solidariedade,
Emprego e
Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:
...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:
...

Portarias de condições de trabalho:
...

Portarias de extensão:
...

Convenções coletivas:

| | |
|--|-----|
| - Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (CESAHT) - Alteração salarial | 746 |
| - Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Alcobaça e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Alteração salarial e outras/texto consolidado | 748 |
| - Acordo de empresa entre a Associação Académica de Coimbra (AAC) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração | 774 |

Decisões arbitrais:
...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

| | |
|---|-----|
| - FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - Alteração | 775 |
|---|-----|

II – Direção:

| | |
|---|-----|
| - Associação Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária (ASS/PJ) | 782 |
| - Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses - ASDP | 782 |
| - União dos Sindicatos de Castelo Branco/CGTP-IN | 782 |

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

| | |
|---|-----|
| - Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) - Alteração | 783 |
| - ACIST - Associação Empresarial de Comunicações de Portugal - Alteração | 784 |
| - GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Alteração | 785 |
| - Associação Empresarial de Valongo - Cancelamento | 785 |
| - Associação dos Fabricantes de Armações para Óptica Ocular - Cancelamento | 786 |

II – Direção:

| | |
|--|-----|
| - Associação Empresarial da Maia | 786 |
| - ARAN - Associação Nacional do Ramo Automóvel | 786 |

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

| | |
|--|-----|
| - Centro Social de Ermesinde - Alteração | 787 |
|--|-----|

| | |
|--|-----|
| - SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA - Alteração | 787 |
| - Orfeão de Leiria Conservatório de Artes - Cancelamento | 797 |

II – Eleições:

| | |
|------------------------------------|-----|
| - Centro Social de Ermesinde | 797 |
|------------------------------------|-----|

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

| | |
|--|-----|
| - Crown, Cork & Seal | 798 |
| - Entreposto Lisboa - Comércio de Viaturas, SA | 798 |
| - Tanquisado - Terminais Marítimos, SA | 798 |

II – Eleição de representantes:

| | |
|---|-----|
| - GONVARRI - Produtos Siderúrgicos, SA | 798 |
| - General Cable Cel-Cat, SA | 799 |
| - Portalex Alumínio, SA | 799 |
| - PALMETAL - Armazenagem e Serviços, SA | 799 |

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrctot@dgert.msess.gov.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

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

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (CESAHT)
- Alteração salarial

Cláusula 1.^a

Âmbito da revisão

A presente revisão altera o contrato coletivo outorgado entre as partes e publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego* n.º 45, de 8 de dezembro de 2013, apenas quanto às

retribuições mínimas mensais previstas no anexo II a que alude a sua cláusula 23.^a, abrangendo 700 (setecentos) trabalhadores divididos por 5 (cinco) empresas.

Cláusula 2.^a

Tabela de retribuições mínimas mensais

Para o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2014, conforme dispõe o número 2 da cláusula segunda do CCT outorgado entre as partes, o anexo II a que alude a cláusula 23.^a do referido CCT é o aqui anexado e que dele passa, nesse período, a fazer parte integrante.
Porto, 14 de fevereiro de 2014.

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:
Vítor Manuel Pinto Aguiar, na qualidade de presidente e mandatário.

Pelo CESAHT- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo:
Henrique Pereira Pinheiro Castro, na qualidade de mandatário).

Depositado em 7 de março de 2014, a fl.146, do livro n.º 11, com o n.º 15/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Tabela salarial - 2014

| GRUPO | CATEGORIAS | CLASSE | Jul-13 | 2014 - 1º SEMESTRE | 2014 - 2º SEMESTRE |
|-------------------------------|---------------------------------|--------|----------|--------------------|--------------------|
| | | | Euro | Euro | Euro |
| I | ENCARREGADO GERAL | | 676,00 € | 682,50 € | 684,50 € |
| | ENCARREGADO | | 626,50 € | 633,00 € | 635,00 € |
| II | CHEFE DE SETOR | | 664,50 € | 671,00 € | 673,00 € |
| | SUB-CHEFE | | 637,50 € | 644,00 € | 646,00 € |
| | MANOBRADOR DE EMPILHADOR | | 635,50 € | 642,00 € | 644,00 € |
| | PREPARADOR/DISTRIB M.P. | 1ª | 607,50 € | 613,50 € | 615,50 € |
| | MANIPULADOR | | | | |
| | ESTUFEIRO | 2ª | 583,50 € | 589,50 € | 591,50 € |
| | EMBALADOR | | | | |
| III | REVISOR | | 524,50 € | 530,00 € | 532,00 € |
| IV | CHEFE | | 568,00 € | 573,50 € | 575,50 € |
| | CALIBRADOR DE TRIPA DE CARNEIRO | 1ª | 517,50 € | 522,50 € | 524,50 € |
| | VERIFICADOR-CONTROLADOR | 2ª | 509,50 € | 514,50 € | 516,50 € |
| V | SEPARADOR DE PRODUTOS | 1ª | 509,50 € | 514,50 € | 516,50 € |
| | RASPADOR-DESEMBARAÇADOR | | | | |
| | MEDIDOR | | | | |
| | ENTUBADOR | | | | |
| | APROVEITADOR DE PRODUTOS | | | | |
| | ATADOR | 2ª | 507,50 € | 512,50 € | 514,50 € |
| | CALIBRADOR | | | | |
| | COSTUREIRO | | | | |
| | ENFIADOR-MOLDADOR | | | | |
| | COLADOR | | | | |
| VI | TRAB LIMPEZA | | 507,50 € | 512,50 € | 514,50 € |
| VII | PRATICANTE | | 504,50 € | 509,50 € | 511,50 € |
| Salário mínimo nacional - SMN | | | 485,00 € | 485,00 € | 485,00 € |

Subsidio de alimentação : 4,90€ por dia a partir de 01 de Janeiro de 2014.

Acordo de empresa da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Alcobaça e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11 de 22 de Março de 2011.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

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

2- O presente acordo é vertical e obriga, por um lado, a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Alcobaça - CAE 84250, e por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo e representados pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (adiante designado por SNBP).

3- O presente acordo abrange potencialmente 14 trabalhadores, estando as categorias profissionais abrangidos pelo mesmo descritos nos anexos I, II e III.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente acordo colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um período mínimo de vigência de dois anos.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de 12 meses, contados a partir da sua entrada em vigor, podendo ser revistas anualmente.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1- O presente acordo colectivo não pode ser denunciado, antes de decorridos 10 meses após a data referida no número 2 da cláusula 2.^a, em relação às tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

2- Terminado o prazo de vigência do acordo sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento, se poderá dar início ao processo de revisão.

3- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever, através de carta registada com aviso de recepção.

4- A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite. Esta devere ser enviada por carta registada com aviso de recepção nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

5- As negociações sobre a revisão do presente acordo deverão iniciar-se nos 30 dias posteriores à apresentação da

contraproposta e estarem concluídas também no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de quinze dias, por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da Lei ou deste documento, entende-se como condições gerais de admissão de bombeiros:

- a) Ter idade mínima de 18 anos;
- b) Ser bombeiro voluntário;
- c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico, será sempre a expensas da associação.

Cláusula 5.^a

Modalidades dos contratos

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo podem ser contratados com o carácter permanente ou a termo certo ou incerto.

2- Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- A admissão de trabalhadores por tempo indeterminado poderá ser feita a título experimental por um período de noventa dias, salvo para quadros e chefias em que poderá tal prazo ser alargado até duzentos e quarenta dias.

2- Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização de compensação.

3- Findo o período de experiência, ou antes, se a direcção da associação o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4- Entende-se que a associação renuncia ao período experimental sempre que admita ao serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquele que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude dessa proposta.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer bombeiro para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído.

2- A entidade patronal deverá dar ao substituto, no acto de

admissão, conhecimento expresso por escrito de que o seu contrato pode cessar, com aviso prévio de 15 dias, logo que o titular se apresente e reocupe o lugar.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de quinze dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Os bombeiros assalariados deverão ser capazes de desempenhar todas as missões dos corpos de bombeiros previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 248/2012 de 21 de Novembro.

2- Os bombeiros assalariados serão enquadrados funcionalmente de harmonia com as funções do anexo I.

3- O empregador pode, quando o interesse da associação o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

Cláusula 9.^a

Quadro de pessoal

A fixação do quadro de pessoal, obedece aos seguintes princípios:

a) Identificação das categorias necessárias e adequadas à prossecução das respectivas atribuições;

b) As dotações de efectivos por categoria são feitas anualmente através dos respectivos orçamentos tendo em conta o desenvolvimento da carreira dos bombeiros.

Cláusula 10.^a

Ingresso

O ingresso na carreira faz-se, em regra, no primeiro escalão da categoria de base e pode ser condicionado à frequência com aproveitamento de estágio probatório.

Cláusula 11.^a

Acesso

1- A progressão na carreira faz-se por promoção precedida por concurso.

2- Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e opera-se para escalão a que corresponde a remuneração base imediatamente superior.

3- A promoção depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

a) Desempenho adequado;

b) Tempo mínimo de serviço efectivo na categoria imediatamente inferior;

c) Existência de vaga.

4- A progressão horizontal na categoria não carece de concurso.

Cláusula 12.^a

Bons serviços e mérito excepcional

1- A direcção, por sua iniciativa ou por proposta do comando pode atribuir menções de bons serviços e de mérito excepcional.

2- A proposta para a sua atribuição tem que ser fundamentada e deve atender ao trabalho desenvolvido no seio da associação e na defesa dos seus objectivos.

CAPITULO III

Carreira

Cláusula 13.^a

Promoções na carreira

1- A promoção à categoria superior é feita por concurso precedido de curso de formação.

2- Os concursos são abertos sempre que existam vagas nas respectivas categorias.

Cláusula 14.^a

Escalão de promoção

1- A promoção à categoria superior da respectiva carreira, faz-se da seguinte forma:

a) Para o escalão 1 da categoria para a qual se faz a promoção;

b) Para o escalão que, na estrutura remuneratória da categoria para a qual se faz a promoção, corresponde o índice mais aproximado se o trabalhador já vier auferindo remuneração igual ou superior à do escalão.

2- Sempre que do disposto no número anterior resultar um impulso salarial inferior a 5 pontos a integração na nova categoria faz-se no escalão seguinte da estrutura da nova categoria.

Cláusula 15.^a

Progressão

1- A progressão horizontal nas categorias faz-se por mudança de escalão.

2- A mudança de escalão depende da avaliação do desempenho e da permanência no escalão imediatamente anterior pelo período de 3 anos.

3- A aplicação de pena disciplinar superior a repreensão escrita num determinado ano, determina a não consideração do tempo de serviço prestado nesse ano para efeitos de progressão.

Cláusula 16.^a

Condições excepcionais de progressão

O período de três anos previsto no número dois do artigo anterior pode ser reduzido de um ou mais anos em função de bons serviços prestados ou em especiais situações de mérito, respectivamente.

Cláusula 17.^a

Formalidades

1- A progressão na carreira é feita de acordo com a legislação em vigor e é objecto de avaliação de desempenho tendo por base os objetivos definidos pela associação e constantes do anexo a este acordo.

2- O direito à remuneração pelo escalão superior vence-se no dia 1 do mês seguinte à decisão de progressão.

Cláusula 18.^a

Diuturnidades

São extintas as diuturnidades, as quais são incluídas no valor da remuneração-base auferida pelos trabalhadores.

Cláusula 19.^a

Salvaguarda de direitos

1- O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável a todos os trabalhadores pertencentes ao corpo de bombeiros e cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo, salvaguardando-se os direitos adquiridos em matéria salarial até à respectiva integração na tabela salarial.

2- O tempo de serviço prestado na categoria de que o trabalhador é titular conta para efeitos de progressão nas carreiras horizontais.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Cláusula 20.^a

Direitos e deveres/deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo colectivo e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

a) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

b) Colocar à disposição dos bombeiros todo o equipamento adequado ao exercício das funções para as quais foram contratados;

c) Facilitar aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional;

d) Não exigir aos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;

e) Facultar às associações sindicais, todas as informações e esclarecimentos quanto à aplicação do presente acordo colectivo nas associações humanitárias de bombeiros voluntários;

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

g) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da associação, instalações adequadas, para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais;

h) Fixar os objectivos individuais em conjunto com o bombeiro tendo em vista a sua avaliação de desempenho.

Cláusula 21.^a

Higiene e segurança

1- Deverá a entidade patronal segurar todos os trabalhadores, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade, de modo a que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam salvaguardados os interesses dos mesmos.

2- O seguro deverá abranger o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso para o trabalho.

3- Prevenir os riscos profissionais, através de campanhas de esclarecimento em colaboração com os departamentos estatais próprios e as organizações sindicais respectivas.

4- A entidade patronal deverá também observar as normas de higiene e segurança decorrentes da legislação em vigor sobre aquelas matérias.

Cláusula 22.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Atendendo à natureza das associações humanitárias de bombeiros voluntários, são deveres dos trabalhadores cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo colectivo e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da direcção da associação e dos seus superiores hierárquicos;

b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da associação, bem como pugnar por uma boa imagem desta;

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

d) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da associação ou em concorrência com esta;

e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

f) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

g) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

h) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na associação e prestar aos seus colegas todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da associação que, não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na legislação em vigor;

j) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento da associação, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho;

2- Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia, deverão igualmente:

a) Cooperar com os demais departamentos e serviços da associação;

b) Colaborar na preparação e tratar com correcção os trabalhadores que chefiem e proporcionar aos mesmos, um bom ambiente de trabalho de forma a aumentar a produtividade;

c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da associação, que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 23.^a

Garantia dos trabalhadores

1- É vedado à direcção da associação:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora da zona de actuação própria do corpo de bombeiros;
- f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previsto na lei geral;
- g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

Cláusula 24.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores da associação o direito à greve nos termos legais, devendo ser fixados através de acordo entre os bombeiros e a entidade detentora do corpo de bombeiros os serviços mínimos adequados à salvaguarda dos riscos da zona de actuação própria do corpo de bombeiros.

Cláusula 25.^a

Quotização sindical

A entidade patronal obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respectivo desconto, até o dia 15 do mês seguinte àquele a que reportam.

Cláusula 26.^a

Direito das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores, são os constantes da legislação em vigor.

CAPÍTULO V

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho, definição e princípios

1- Compete à direcção da associação estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais, bem como a publicar o mapa de horário dos seus trabalhadores, em local bem visível.

2- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

3- Sem prejuízo do disposto no número um desta cláusula e do demais previsto neste acordo colectivo, se pela associação ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio entre as partes.

4- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a associação alterar o horário de trabalho de um ou mais trabalhadores, em virtude de situações imponderáveis, nomeadamente doença de outros trabalhadores ou situações relacionadas com emergências no âmbito da protecção civil, desde que o fundamento e a alteração não se prolongue por mais de dez dias, período este que pode ser prorrogado até 30 dias.

5- Havendo na associação trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a respectiva vida familiar, desde que tal seja possível.

6- Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços da associação adoptar uma ou, simultaneamente mais do que uma das seguintes modalidades de horário:

- a) Horário rígido;
- b) Trabalho por turnos;
- c) Isenção de horário.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima de trabalho normal em cada semana, será de quarenta horas.

2- A duração de trabalho normal não deverá exceder as oito horas diárias, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço, podendo tal limite ser ultrapassado nos termos previstos na alínea a) do número 1 do artigo 210.º do Código do Trabalho.

3- Poderá a associação, organizar o horário de trabalho dos

seus trabalhadores, em regime de turnos rotativos semanalmente.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1, o período normal de trabalho, para trabalhadores em regime de turnos rotativos e de laboração contínua, em molde de três turnos diários, não poderá exceder as 40 horas em cada semana.

5- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

6- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

7- Os trabalhadores que efectuem trabalho nos fins-de-semana, têm direito, no mínimo, a um domingo e a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efectivo.

Cláusula 29.^a

Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários distintos, manhã e tarde, com hora de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Clausula 30.^a

Trabalho por turnos

1- Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

2- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

Cláusula 31.^a

Alterações no horário de trabalho

1- O horário de trabalho pode ser alterado mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvaguardando-se o interesse das partes.

2- A entidade patronal por motivo de declaração de inaptidão do bombeiro para o trabalho por turnos proferida pelos serviços médicos da associação e por motivo de extinção de turnos pode, unilateralmente, alterar os horários de trabalho dos bombeiros abrangidos pelos mesmos, sendo que neste último caso, deverá ter em atenção a antiguidade dos trabalhadores por analogia com o disposto no número 2, do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Cláusula 32.^a

Organização das escalas de turnos

1- Compete à direcção da associação, auscultando a estrutura de comando, a organização ou modificação das escalas de turno.

2- As escalas de turnos são organizadas mensalmente e serão afixadas até ao 20.º dia do mês anterior.

3- As escalas de turno rotativas só poderão prever mudanças de turno após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4- Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, independentemente do motivo, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Cláusula 33.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Em situações de exercício de cargo de gestão ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos e ainda no caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do quartel da associação, esta e o trabalhador podem acordar o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste acordo colectivo.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste de acordo colectivo e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3- Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 242 horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas serão pagas como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 40.º do presente acordo colectivo.

4- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho, têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula 50.^a deste acordo colectivo intitulado subsídio de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 34.^a

Regime de substituição

1- Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes.

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas poderão ser supridas com recurso a trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a associação e os seus trabalhadores.

4- A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Cláusula 35.^a

Folga de compensação

1- Pela prestação de trabalho nos dias de descanso semanal fixados nas escalas de turnos, os bombeiros têm direito a gozar igual período de folga de compensação num dos três dias úteis seguintes.

2- Mediante acordo entre a associação e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos mencionados no artigo anterior.

Cláusula 36.^a

Descanso compensatório

1- Pela prestação de trabalho suplementar, fora dos dias de descanso semanal, os bombeiros têm direito a um descanso compensatório, o qual, de acordo com a lei, se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho e deve ser gozado num dos 45 dias seguintes.

2- Aplica-se a este artigo o disposto no número 2 do artigo anterior.

3- Desde que haja acordo entre a associação e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar - princípios gerais

1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do período normal de trabalho diário e semanal, exceptuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência nos termos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 249/2012, de 21 de Novembro.

2- As entidades patronais e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3- Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho suplementar nos seguintes casos:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face, a acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

4- Não será considerado trabalho suplementar, o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral ou colectivos acordados com os trabalhadores.

Cláusula 38.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade previstas neste acordo colectivo.

Cláusula 39.^a

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio os seguintes máximos:

a) 10 horas semanais;

b) 175 horas anuais.

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- A remuneração do trabalho suplementar em dia de trabalho normal será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

a) Primeira hora em cada dia - 25 %;

b) Horas subsequentes - 37,50 %.

2- O valor /hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12 \text{ meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52 \text{ semanas}}$$

Cláusula 41.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- O tempo de trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição do trabalho normal exceptuando o trabalho nocturno que nos termos deste documento seja também considerado trabalho suplementar. Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho suplementar e ao trabalho nocturno.

Cláusula 42.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar

1- Poderá ser prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal, em dia feriado ou em dia ou meio-dia de descanso complementar.

2- No entanto, este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves ou motivos de força maior.

3- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em dia de descanso compensatório confere direito a um acréscimo de 50 % sobre a remuneração do trabalho normal e a um dia completo de descanso/folga compensatório, o qual terá lugar num dos três dias úteis seguintes ou noutra altura, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere direito, em alternativa, a um acréscimo de 50 % sobre a remuneração do trabalho normal ou a descanso compensatório de igual duração, cabendo a escolha à direcção da associação humanitária de bombeiros voluntários. A opção pelo pagamento do acréscimo de 50 % sobre a remuneração do trabalho normal confere ainda ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

Cláusula 43.^a

Banco de horas

1- Por acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores envolvidos poderá ser instituído um horário de trabalho em regime de banco de horas.

2- O banco de horas pode ser utilizados por iniciativa do empregador ou do trabalhador mediante comunicação à parte contrária com a antecedência de três dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

3- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 4 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.

4- Para efeitos de determinação da duração média do trabalho, o período de referência é de uma semana, compreendida entre as 00h00 de segunda-feira e as 14h00 de domingo.

5- No caso de um período de trabalho diário ter o seu início num dia e fim no dia seguinte, o tempo de trabalho será considerado na semana em que o período diário teve o seu início.

6- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) é compensado com a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo o empregador avisar o trabalhador com três dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

7- Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de oito dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

8- Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas será retribuído com acréscimo de 100 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho

Cláusula 44.^a

Local de trabalho habitual

Considera-se local de trabalho habitual a zona de actuação própria do corpo de bombeiros onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza ou serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 45.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local de trabalho habitual.

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento das horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário e ainda, quando tal se mostre necessário por indicação da direcção da associação, a alimentação e alojamento, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas com os seguintes limites:

- Pequeno-almoço - 3,00 euros;
- Almoço e jantar - 10,00 euros;
- Dormida - 35,00 euros;
- Transporte em caminho-de-ferro, autocarro, avião ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na associação por quilómetro percorrido em viatura própria, se a tal for autorizado.

3- As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

- a) Ajudas de custo igual a 25 % da retribuição diária;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos e de acordo com os limites fixados pela direcção da associação, quando não sejam assegurados por esta.
- c) As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no número 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos neste modelo de acordo de empresa.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 46.^a

Conceitos de retribuição

1- A remuneração base é determinada pelo índice correspondente à categoria e escalão em que o assalariado está posicionado, nos termos do anexo II a este acordo colectivo.

2- Escalão é cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de categoria da carreira.

3- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efectivo, calculado tendo como limite mínimo o valor do subsídio atribuído anualmente para os funcionários da Administração Pública.

4- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de cinco horas diárias.

5- Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

Cláusula 47.^a

Retribuição hora

1- O valor a retribuir à hora normal de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{N \times 52}$$

Sendo o Rm o valor da retribuição mensal em N o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2- Para o desconto de horas de trabalho, utilizar-se-á a mesma fórmula do número 1.

Cláusula 48.^a

Estrutura indiciária

1- A remuneração mensal correspondente a cada categoria e escalão referencia-se por índices.

2- O valor do índice 100 corresponde ao salário mínimo nacional.

3- A actualização anual dos índices opera-se na proporção da alteração do índice 100.

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias e de Natal

Para além do disposto na Lei Geral do Trabalho relativamente aos subsídios de férias e de Natal, estes subsídios beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que se vencerem.

Cláusula 50.^a

Subsídio de turno

1- A remuneração base mensal dos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos diurnos e nocturnos, é acrescida de um subsídio mensal de 25 % da mesma.

2- O subsídio de turno é pago apenas aos trabalhadores que trabalhem em turnos rotativos que abranjam o turno de trabalho nocturno, sendo que, sempre que se verifique o seu pagamento, não há lugar ao pagamento do acréscimo sobre a retribuição normal do trabalho nocturno previsto no número 2 da cláusula 41.^a.

3- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos deixam de receber o respectivo subsídio.

Cláusula 51.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 12,5 % da respectiva remuneração base mensal.

Cláusula 52.^a

Prémio de insalubridade, penosidade e risco

Todos os trabalhadores que prestem o seu serviço para a associação, com funções de socorro têm direito ao pagamento de um prémio de insalubridade, penosidade e risco, igual a 5 % do seu vencimento base, desde que o mesmo cumpra todas as regras de higiene e segurança no trabalho, bem como de consumo de álcool, atavio e proceda à correcta utilização do equipamento de protecção individual.

Cláusula 53.^a

Actualização remuneratória

A fixação e alteração das diversas componentes do sistema retributivo são objecto de negociação entre as partes outorgantes do acordo de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 54.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- I. 1 de Janeiro;
- II. 25 de Abril;
- III. Sexta-feira Santa;
- IV. Domingo de Páscoa;
- V. 1 de Maio;
- VI. 10 de Junho;
- VII. 15 de Agosto;
- VIII. 8 de Dezembro;
- IX. 25 de Dezembro;
- X. Feriado municipal.

2- Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.

3- Poderão ser observados como feriados facultativos a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

Cláusula 55.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 22 dias úteis, sendo que o período anual de férias é de 22 dias, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 238.º do Código do Trabalho.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, podendo estar condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3- A marcação do período de férias, deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4- Na falta de acordo o período de férias será marcado pela entidade patronal em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de dez dias seguidos entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro.

5- A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por diversos períodos, desde que pelo menos um dos períodos não seja inferior a dez dias consecutivos.

6- Salvo acordo escrito em contrário com o trabalhador, o subsídio de férias deverá ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

7- A contagem da duração das férias será feita por dias úteis.

8- Na marcação das férias, sempre que possível, serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na associação.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a associação afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 56.^a

Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da associação

1- A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2- A entidade patronal poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer no serviço desde que, haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos directos sobre pessoas e equipamentos.

3- A entidade patronal poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4- O novo período de férias ou o período não gozado, será marcado por acordo entre o trabalhador e a associação.

5- Não havendo acordo, a marcação será feita de acordo com o estabelecido no número 4 da cláusula anterior.

6- Se a entidade patronal não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à associação com a antecedência mínima de quinze dias.

7- A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiantamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

8- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido da metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 57.º

Modificação das férias por impedimento do trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia na data prevista ou suspende-se quando o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Quando se verifique a situação de doença, o trabalhador deverá comunicar à associação o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico do Serviço Nacional de Saúde.

4- Em caso referido nos números anteriores, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 do artigo 241.º do Código do Trabalho.

5- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do seu 1.º trimestre.

6- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do impedimento, até ao dia 30 de Abril.

Cláusula 58.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 59.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 vier exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

Cláusula 60.ª

Definição de falta

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

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

3- O somatório da ausência a que se refere o número anterior, caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 61.ª

Comunicação e prova das faltas

1- Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas, deverá obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal nas 24h00 subsequentes ao início da ausência, sendo que a justificação em data posterior terá que ser devidamente fundamentada;

c) O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a associação decidir em contrário.

Cláusula 62.ª

Faltas justificadas

São faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições indicadas no artigo 249.º do Código do Trabalho e desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 63.ª

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda e prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para a estru-

tura de representação colectiva dos trabalhadores nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;

e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho quando excedam 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 64.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, constituindo tais faltas infracção grave.

3- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4- As falsas declarações relativas à justificação das faltas e as faltas injustificadas podem constituir justa causa de despedimento nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho.

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias, salvo o disposto no número seguinte e no artigo 238.º, número 3 do Código do Trabalho.

2- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída:

a) Por renúncia de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

Cláusula 66.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 317.º do Código do Trabalho, a entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição, mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte à caducidade da licença.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

6- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais da associação.

Cláusula 67.^a

Suspensão temporária do contrato de trabalho

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente, doença ou acidente, mantendo-se o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela associação com justa causa apurada em processo disciplinar.

3- Logo que termine o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

4- O contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 68.^a

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de comandante ou equivalente, directamente dependente da direcção da associação, ou ainda de funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação

ao titular daqueles cargos.

2- O regime do contrato de trabalho em comissão de serviço é o que decorre da Lei Geral do Trabalho.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 69.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos legais.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa ou indirectamente através da respectiva direcção da associação humanitária dos bombeiros voluntários e através do processo disciplinar respectivo, podendo aplicar aos trabalhadores uma das seguintes penas:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

Causas de cessação

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador, mediante aviso prévio.

2- É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no ano da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 71.^a

Formação profissional

1- A formação profissional é obrigatória.

2- Os planos de formação profissional são organizados pela direcção da associação, por proposta do comando e deverão respeitar as necessidades da zona de actuação própria do corpo de bombeiros, a carga horária de formação, os módulos e conhecimentos adequados à promoção e progressão nas carreiras e a valorização profissional, no âmbito da legislação geral do trabalho e da legislação específica do sector.

3- As acções de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo, em regime de voluntariado.

4- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional, ou escolar com interesse para a associação, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde a formação ou educação adquirida.

5- A formação obtida pelo trabalhador no âmbito do voluntariado, será sempre relevante para todos os efeitos, no âmbito da relação laboral existente entre o trabalhador e a associação.

6- O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição nos termos do disposto no artigo 317.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XIII

Prevenção de álcool e drogas

Cláusula 72.^a

Consumo e venda de bebidas alcoólicas

1- Durante o período normal de trabalho, não é permitida a venda de bebidas alcoólicas nas instalações dos serviços e estabelecimentos da associação aos seus trabalhadores nem é permitido aos mesmos o seu consumo dentro e fora das referidas instalações.

2- A associação com a participação do sindicato deverá promover acções de sensibilização e prevenção contra o consumo de álcool e drogas, bem como poderá proporcionar programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, em plena integração no ambiente de trabalho, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza, sem perda de direitos enquanto o mesmo durar.

3- Para efeitos do número anterior a associação, com a participação do sindicato, pode estabelecer protocolos com entidades especializadas no acompanhamento e tratamento de toxicod dependência.

Clausula 73.^a

Da realização de testes

1- O controlo de alcoolemia efetiva-se através do teste para determinação da taxa de álcool no sangue, adiante designada TAS, o qual será realizado sob orientação do coordenador geral da associação.

2- Para o efeito, utilizar-se-á equipamento de sopro, certificado pelo Instituto Português de Qualidade, que avalia a quantidade de álcool no ar expirado, determinando, por essa via, as gramas de etanol por litro de sangue.

3- A realização do teste é obrigatória.

4- Aquando da realização do teste o trabalhador tem a faculdade de solicitar a presença de uma testemunha, que se encontre no local.

Clausula 74.^a

Dos sujeitos

1- Serão sujeitos à determinação da TAS:

a) Os trabalhadores identificados por sorteio aleatório;
b) Os trabalhadores que o pretendam;
c) Os trabalhadores indicados pelos respetivos superiores hierárquicos, nomeadamente quando o seu comportamento indicie estado de embriaguez (no caso de o trabalhador, indicado por esta via, não apresentar teste positivo por das vezes consecutivas, a chefia perderá esta prerrogativa relativamente ao mesmo).

2- Aumenta a taxa de probabilidade de serem sorteados os trabalhadores nas seguintes situações:

a) Os trabalhadores indicados com uma TAS igual ou superior a 0,5 g/l, em avaliações anteriores;
b) Os grupos profissionais considerados de maior risco pela direção da associação.

Clausula 75.^a

Do sorteio

1- O sorteio realizar-se-á em dia e hora incertos da semana, nas instalações da associação.

2- A fim de serem sujeitos ao teste de determinação da TAS, são sorteados aleatoriamente, por computador, oito trabalhadores, sendo os primeiros quatro efetivos e os restantes suplentes.

3- No caso de ausência dos efetivos, os suplentes serão sujeitos ao teste de acordo com a ordem do sorteio.

4- Os testes implicarão obrigatoriamente a máxima discricção, privacidade e seriedade. Realizar-se-ão nas instalações da associação, em área reservada nos próprios locais de trabalho, a definir pelo coordenador geral da associação.

Clausula 76.^a

A composição da equipa

Os testes para determinação da TAS serão efetuados por

elemento com formação na utilização do equipamento de sopro e na presença de uma testemunha, sempre que o trabalhador assim o solicite, de acordo com o disposto no número 4 da clausula 73.^a deste acordo de empresa.

Clausula 77.^a

Sigilo

1- Os testes estão sujeitos a sigilo profissional, sendo garantida a confidencialidade das informações, por parte de quem os realiza e presencia.

2- O pessoal dirigente garante a confidencialidade das informações que lhe sejam transmitidas a propósito dos problemas ligados ao consumo de álcool.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de as informações em causa serem comunicadas, por imposição legal ou para instrução de processo disciplinar, às entidades ou funcionários competentes para o efeito, informando os visados sempre que se verifiquem estas exceções.

Clausula 78.^a

Boletim de controlo

Na aplicação do teste é obrigatório o preenchimento do boletim de controlo, tendo, o mesmo, de conter a assinatura do avaliado, de quem o realiza e de quem o presencia.

Clausula 79.^a

Dos resultados

1- Realizado o teste, o trabalhador será imediatamente informado do resultado do mesmo.

2- Se da aplicação do teste resultar uma taxa igual ou superior a 0,5 g/l, o resultado será considerado positivo.

Clausula 80.^a

Da contraprova

1- O trabalhador pode requerer que lhe seja feita contraprova por análise de sangue, num laboratório credenciado. Da contraprova faz parte a realização de exame médico.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o elemento que aplica o teste acompanhará, de imediato, o trabalhador ao local onde a colheita possa ser efetuada, assegurando o seu transporte quando necessário.

3- Todas as despesas resultantes da contraprova serão por conta do requerente ou, se o resultado for negativo, por conta da associação.

Clausula 81.^a

Das consequências

1- O resultado positivo da TAS definido nos termos do número 2 da cláusula 78.^a, obriga ao afastamento imediato do trabalhador do local do trabalho.

2- O serviço de medicina do trabalho da associação, examinará, logo que possível, a correspondente situação clínica do trabalhador, bem como o encaminhamento e tratamento das situações de dependência do álcool.

3- O resultado positivo previsto no número 1, bem como

o resultado do exame do serviço de medicina do trabalho da associação, serão comunicados, por escrito, ao superior hierárquico do trabalhador, para os efeitos que tiver por convenientes.

4- Em face do diagnóstico serão definidas, com o trabalhador, as estratégias de intervenção adequadas a cada caso.

Clausula 82.^a

Das infracções

1- Pressume-se violação do dever de obediência, a recusa:

- a) À sujeição ao teste de alcoolémia;
- b) De assinatura do boletim de controlo;
- c) De apresentação ao serviço de medicina do trabalho da associação;
- d) Da realização de tratamento;
- e) Da instauração de processo disciplinar.

2- Os factos referidos no número anterior, bem como quaisquer outros suscetíveis de responsabilidade disciplinar, serão comunicados pelo superior hierárquico do trabalhador ou pelo coordenador geral da associação à direção da associação, para efeitos de decisão quanto à instauração de processo disciplinar.

3- A direção da associação deverá, logo após ter conhecimento do primeiro resultado positivo, chamar o trabalhador em causa inquirindo-o sob as circunstâncias do sucedido e dando-lhe oportunidade de se justificar, após o que decidirá pela instauração ou não do respetivo processo disciplinar.

4- A instauração de processo disciplinar é obrigatória em caso de reincidência, ou seja, o segundo resultado positivo de TAS obriga a direção da associação a instaurar o respetivo processo ao trabalhador em causa.

ANEXO I

Conteúdos funcionais

Bombeiros. - Todos os elementos habilitados a desempenhar as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 248/2012 de 21 de Novembro.

Comandante. - Ao comandante, único e exclusivo responsável pela forma como os seus elementos cumprem as funções que lhes estão atribuídas, pela actividade do corpo de bombeiros no que respeita à gestão técnica e operacional dos recursos humanos e materiais disponíveis, nomeadamente em matéria de conservação e utilização dos equipamentos, instrução e disciplina do pessoal do referido corpo de bombeiros, compete especialmente:

- a) Promover a instrução, preparando os elementos do corpo activo para o bom desempenho das suas funções;
- b) Garantir a disciplina e o correcto cumprimento dos deveres funcionais pelo pessoal sob o seu comando;
- c) Estimular o espírito de iniciativa dos elementos do corpo activo, exigindo a todos completo conhecimento e bom desempenho das respectivas funções;
- d) Dirigir a organização do serviço quer interno quer externo;
- e) Elaborar estatísticas, relatórios e pareceres sobre assun-

tos que julgar convenientes para melhorar a eficiência dos serviços a seu cargo;

f) Providenciar pela perfeita conservação e manutenção do material;

g) Empregar os meios convenientes para conservar a saúde do pessoal e higiene do aquartelamento;

h) Conceder licenças e dispensas, segundo a conveniência do serviço, observada a lei;

i) Fazer uma utilização judiciosa de todas as dependências do aquartelamento;

j) Assumir o comando das operações nos locais de sinistro, sempre que o julgar conveniente;

k) Estudar e propor as providências necessárias para prevenir os riscos de incêndio ou reduzir as suas consequências;

l) Propor a aquisição dos materiais julgados necessários para o desempenho das missões, de forma a acompanhar as evoluções técnicas e as necessidades de segurança da zona e do pessoal;

m) Promover a formação profissional do pessoal em conformidade com as tarefas que lhe podem ser atribuídas, procurando conservar sempre vivos os sentimentos de honra, de dever e de serviço público;

n) Desenvolver a iniciativa do pessoal, fomentando que todos conheçam pormenorizadamente as suas funções, de forma a assegurar que as missões serão executadas de uma maneira rápida, metódica, eficiente e prudente;

o) Assegurar a colaboração com os órgãos de protecção civil;

p) Propor os louvores e condecorações do pessoal sob a sua direcção;

q) Fazer parte dos júris dos concursos de promoção e classificação nas provas de acesso às diferentes categorias do quadro para que for nomeado.

2.º comandante. - Ao 2.º comandante compete-lhe:

a) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;

b) Secundar o comandante em todos os actos de serviço;

c) Estabelecer a ligação entre o comandante e os vários órgãos de execução;

d) Estar sempre apto a assegurar a continuidade do serviço, mantendo-se permanentemente informado acerca dos objectivos fixados para o cumprimento das missões;

e) Desempenhar tarefas específicas que se revistam carentes de elevada responsabilidade;

f) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;

g) Zelar pelo cumprimento da lei, das instruções, ordens de serviço e das demais disposições regulamentares;

h) Fiscalizar a observância das escalas de serviço;

i) Fiscalizar o serviço de instrução e a manutenção da disciplina dentro do quartel;

j) Apresentar a despacho do comandante toda a correspondência dirigida a este e dar as necessárias instruções para o seu conveniente tratamento;

k) Propor ao comandante as medidas que julgar necessárias para o melhor funcionamento dos serviços;

l) Chefiar directamente todos os serviços de secretaria do corpo de bombeiros;

m) A guarda de todos os artigos em depósito;

n) Comparecer nos locais de sinistro importantes assumindo a direcção dos mesmos se for caso disso;

o) Propor as medidas que entender necessárias para o correcto funcionamento das diversas actividades da corporação;

p) Colaborar na supervisão de todos os serviços da corporação.

Adjunto de comando. - Ao adjunto de comando compete-lhe:

a) Coadjuvar o comandante nas funções por este delegadas;

b) Desempenhar as funções que competem ao comandante, nas suas faltas e impedimentos;

c) Accionar as actividades da corporação de acordo com a programação e as determinações aprovadas pelo comando;

d) Apresentar ao comando relatórios sobre o funcionamento de serviços concretos, quando solicitado ou por iniciativa própria;

e) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado, assumindo a direcção dos trabalhos, se for caso disso;

f) Providenciar a manutenção da higiene e salubridade dos quartéis;

g) Garantir a disciplina, exigindo o cumprimento da lei, dos regulamentos, das NEP e de outras normas em vigor;

h) Desenvolver e orientar os conhecimentos técnicos do pessoal, procurando formular juízos correctos quanto aos seus méritos e aptidões especiais e prestar-lhe apoio nas dificuldades;

i) Dirigir o serviço de Justiça do corpo de bombeiros, elaborando processos que venham a ser instruídos;

j) Passar revistas ao fardamento, viaturas, equipamentos e demais material do quartel sob a sua supervisão;

k) Cumprir e fazer cumprir todas as determinações emanadas pelo comando.

Oficial bombeiro superior (bombeiro nível VIII). - Ao oficial bombeiro superior compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) Comandar operações de socorro;

b) Chefiar departamentos e áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;

c) Exercer funções de estado-maior;

d) Ministras acções de formação técnica;

e) Instruir processos disciplinares.

Oficial bombeiro principal (bombeiro nível VII). - Ao oficial bombeiro principal compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) Comandar operações de socorro que envolvam, no máximo, duas companhias ou equivalente;

b) Chefiar departamentos e áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;

c) Exercer funções de estado-maior;

d) Ministras acções de formação técnica;

e) Instruir processos disciplinares.

Oficial bombeiro de 1.ª (bombeiro nível VI). - Ao oficial bombeiro de primeira compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designada-

mente:

a) Comandar operações de socorro que envolvam, no máximo, uma companhia ou equivalente;

b) Chefiar actividades nas áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;

c) Exercer funções de estado-maior;

d) Ministras acções de formação técnica;

e) Instruir processos disciplinares;

f) Participar em actividades de âmbito logístico e administrativo.

Oficial bombeiro de 2.ª (bombeiro nível V). - Ao oficial bombeiro de segunda compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) Comandar operações de socorro que envolvam, no máximo, dois grupos ou equivalente;

b) Exercer as funções de chefe de quartel em secções destacadas;

c) Chefiar acções de prevenção;

d) Executar funções de estado-maior;

e) Ministras acções de formação inicial;

f) Instruir processos disciplinares;

g) Participar em actividades de âmbito logístico e administrativo.

Chefe (bombeiro nível V). - Ao chefe compete-lhe:

a) Desempenhar as funções de chefe de serviço;

b) Desempenhar as funções de chefe de reforço e prevenção;

c) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;

d) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado;

e) Propor ao comando as medidas que entender convenientes para a melhoria da qualidade do serviço prestado;

f) Comandar guardas de honra.

g) Coadjuvar os seus superiores hierárquicos com o maior zelo, sendo responsável pelo exacto cumprimento das ordens emanadas;

h) Desempenhar todas as funções inerentes à instrução dos bombeiros com estrita obediência às directrizes legítimas do comando;

i) Zelar pela disciplina e boa ordem dentro do quartel, instrução e conservação do material, devendo comunicar superiormente, logo que tenha conhecimento de qualquer ocorrência que possa prejudicar o normal funcionamento, prestígio e o bom-nome do corpo de bombeiros;

j) Verificar a observância das escalas de serviço.

Subchefe (bombeiro nível IV). - Ao subchefe compete-lhe:

a) Desempenhar as funções de chefe de serviço nos destacamentos, quando os houver;

b) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;

c) Comparecer em todos os sinistros a que for chamado;

d) Comandar guardas de honra.

e) Garantir a disciplina e a regulamentar actuação das guarnições operacionais, instruindo individual e colectivamente;

f) Substituir, por ordem de antiguidade, o chefe nas suas faltas ou impedimentos;

g) Instruir individualmente os subordinados, exigindo que cada um execute escrupulosamente o serviço que lhe seja legitimamente destinado;

h) Vigiar a forma como o pessoal cumpre as ordens recebidas, dando conhecimento imediato aos superiores hierárquicos de quaisquer ocorrências que possam prejudicar a disciplina e a operacionalidade do corpo de bombeiros, assim como das dificuldades que encontrar acerca da utilização do material e utensílios;

i) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;

j) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de incêndios;

k) Chefiar guardas de prevenção;

l) No serviço de prestação de socorros incumbe-lhe agir com destreza, mas sem precipitação, cumprindo e fazendo cumprir as ordens legítimas dadas pelo comandante;

m) Prestar guardas de honra;

n) Elaborar a escala de serviço;

o) Escriturar a documentação relativa aos serviços que dirigir;

p) Comparecer a todos os serviços para que for chamado;

q) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste acordo colectivo de trabalho.

Bombeiro de 1.ª classe (bombeiro nível III). - O bombeiro de 1.ª classe é o auxiliar directo e imediato do subchefe, competindo-lhe especialmente, além das funções de chefe de viatura, as seguintes:

a) Quando o mais antigo na sua categoria, substituir o subchefe nas suas faltas ou impedimentos;

b) Instruir individualmente e colectivamente os subordinados, bem como dirigi-los exigindo que cada um execute escrupulosamente o serviço que lhe seja legitimamente destinado, ainda que difícil e arriscado;

c) Zelar pela disciplina do pessoal que chefia;

d) Verificar a forma como o pessoal cumpre as ordens recebidas, dando conhecimento imediato aos superiores hierárquicos de quaisquer ocorrências que possam prejudicar a disciplina e a operacionalidade do corpo de bombeiros;

e) No serviço de prestação de socorros incumbe-lhe agir com destreza, mas sem precipitação;

f) Escriturar a documentação relativa aos serviços que dirigir;

g) Prestar guardas de honra;

h) Elaborar a escala de serviço, na ausência do subchefe;

i) Comparecer a todos os serviços para que for chamado;

j) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;

k) Chefiar guarnições de viaturas de desencarceramento desde que habilitado para o efeito;

l) Chefiar equipas de resgate desde que habilitado para o efeito;

m) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste acordo colectivo de trabalho.

Bombeiro de 2.ª classe (bombeiro nível II). - Ao bombeiro de 2.ª classe compete-lhe:

a) Quando o mais antigo na sua categoria coadjuvar e

substituir nas suas faltas ou impedimentos os bombeiros de 1.ª classe, cujas atribuições deve conhecer e comparecer rapidamente em todos os sinistros;

b) Desempenhar as funções de plantão de destacamentos, quando os houver;

c) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;

d) Chefiar guarnições de viaturas de desencarceramento desde que habilitado para o efeito;

e) Chefiar equipas de resgate desde que habilitado para o efeito;

f) Chefiar guardas de serviço;

g) Zelar pela disciplina do pessoal que dirige;

h) Comparecer prontamente ao embarque na sua viatura e a todos os sinistros a que for chamado;

i) Escriturar a documentação relativa aos serviços que efectuou ou dirigiu;

j) Cumprir e fazer cumprir prontamente as ordens legítimas dos seus superiores hierárquicos;

k) Executar com prontidão todos os outros serviços que lhe sejam determinados;

l) Integrar guardas de honra;

m) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste acordo colectivo de trabalho.

Bombeiro de 3.ª classe (bombeiro nível I). - O bombeiro de 3.ª classe tem como função genérica executar operações de salvamento de pessoas e bens, combatendo e prevenindo incêndios e outros sinistros, segundo os procedimentos para os quais recebe formação. Compete-lhe ainda:

a) Comparecer rapidamente nos lugares de sinistro;

b) Comparecer prontamente ao embarque na sua viatura e em todos os incêndios a que seja chamado;

c) Montar e desmontar o material, bem como proceder à exploração de águas;

d) Executar com prontidão todos os outros serviços que lhe sejam determinados;

e) Executar diligentemente as ordens e instruções relativas ao serviço;

f) Integrar guardas de prevenção;

g) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;

h) Integrar guardas de honra;

i) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste acordo colectivo de trabalho.

Bombeiro estagiário. - Ao bombeiro estagiário tem como principal actividade diligenciar conhecer o funcionamento do corpo de bombeiros, as suas missões e tradições, bem como assimilar os conhecimentos, métodos de trabalho e técnicas que lhe forem sendo transmitidas, e ainda integrar-se progressivamente na vida do corpo de bombeiros. Compete-lhe ainda:

a) Participar empenhadamente em todas as acções de formação e do estágio;

b) Executar correcta e rapidamente as tarefas que lhe forem cometidas;

c) Obter aproveitamento positivo em todos os módulos da formação;

d) Promover um relacionamento e usar de urbanidade com

superiores e camaradas;

e) Ser assíduo e pontual;

f) Desempenhar a função de instruendo de dia, conforme o estabelecido em NEP.

Funções complementares. - Para além das funções inerentes a cada uma das categorias da carreira de bombeiro, os subchefes, bombeiros de 1.ª classe, bombeiros de 2.ª classe e bombeiros de 3.ª classe, podem sem prejuízos daquelas, serem incumbidos cumulativamente do exercício de funções necessárias à actividade do corpo de bombeiros, desde que estejam para elas devidamente habilitados:.

a) Motorista;

b) Operador de comunicações;

c) Encarregado da logística;

d) Encarregado do serviço automóvel;

e) Mecânico;

f) Electricista auto;

g) Tripulante de ambulância;

h) Formador;

i) Mergulhador;

j) Nadador salvador;

k) Administrativos;

l) Auxiliar de serviços gerais;

Funções de motorista. - São funções do motorista:

a) Conduzir a viatura e a respectiva guarnição o mais rapidamente possível aos locais de sinistro, observando o disposto no Código da Estrada;

b) Operar nos sinistros a bomba da sua viatura;

c) Manter a viatura em perfeito estado de conservação e limpeza;

d) Verificar, ao entrar de serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagem, e detectar eventuais fugas;

e) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direcção, pressão dos pneus, tensão de correias, densidade e nível do electrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;

f) Comunicar ao subchefe e encarregado do serviço automóvel as deficiências que encontrar;

g) Utilizar com as moto-bombas, moto serras, compressores, exaustores e outro material do mesmo tipo, procedimento idêntico ao descrito para com as viaturas.

h) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção do corpo de bombeiros.

Funções de operador de comunicações. - O operador de comunicações tem os seguintes deveres:

a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais e equipamentos existentes na central, viaturas e nos postos de comunicações do corpo de bombeiros;

b) Manusear com destreza e segurança os equipamentos em uso na central de comunicações;

c) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de

socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção da associação;

d) Conhecer o material de ordenança planeado para os diversos pontos sensíveis;

e) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;

f) Receber e registar os pedidos de serviço;

g) Accionar a saída de material, através de alarme ou de comunicação interna, em caso de intervenção, indicando imediatamente o local e outras indicações que facilitem a preparação do plano de acção, estabelecido ou a estabelecer pelo graduado de serviço;

h) Responder a todas as chamadas com clareza e correcção;

i) Efectuar com celeridade todas as comunicações necessárias e regulamentares;

j) Manter-se permanentemente em escuta sempre que se encontrem viaturas em serviço exterior, informando o graduado de serviço à central e o chefe de serviço do evoluir permanente da situação;

k) Proceder ao registo de todos os movimentos, através dos meios e da documentação estabelecidos;

l) Não permitir a entrada na central de qualquer pessoa não autorizada;

m) Fazer as verificações e os toques determinados;

n) Manter em perfeito estado de conservação e de limpeza todos os aparelhos, materiais, equipamentos e dependências da central de comunicações;

o) Comunicar ao graduado de serviço à central de alerta e comunicações todas as deficiências verificadas.

Funções de encarregado da logística.

1- O encarregado da logística é genericamente responsável pelas existências da sua arrecadação e tem os seguintes deveres:

a) Manter em perfeito estado de conservação, de limpeza e arrumação todas as instalações e materiais à sua responsabilidade;

b) Não utilizar nem permitir que se utilizem os materiais da sua responsabilidade para fins distintos daqueles a que se destinam;

c) Não permitir a saída ou utilização de qualquer material da sua arrecadação, sem a necessária autorização e registo;

d) Proceder com regularidade à conferência e inventariação das existências;

e) Registar em livro próprio todos os movimentos efectuados de forma individual e pormenorizada;

f) Comunicar atempadamente ao comando a previsão das necessidades.

2- Na nomeação de um encarregado da logística para impedimentos será dada preferência ao pessoal competente que se encontre por recomendação médica para serviços moderados ou com percentagem de diminuição física impeditiva do serviço operacional.

3- Um encarregado da logística pode ser responsável por mais do que uma arrecadação.

Funções de encarregado do serviço automóvel.

1- O encarregado do serviço automóvel tem por competência:

a) Tomar conhecimento, pelos motoristas, dos resultados

dos ensaios diários das viaturas;

b) Providenciar a substituição de viaturas que careçam reparação;

c) Informar atempadamente os serviços logísticos dos actos que praticar ou de qualquer ocorrência excepcional que não tenha meios para resolver;

d) Verificar frequentemente o estado de conservação, limpeza e funcionamento de viaturas e ferramentas;

e) Retirar as ferramentas e os equipamentos amovíveis das viaturas que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;

f) Instalar as ferramentas e os equipamentos nas viaturas que voltam ao serviço, na presença do motorista e de acordo com a relação da carga;

g) Elaborar mapas de consumo de combustíveis e lubrificantes, quilómetros percorridos e horas de trabalho das viaturas e enviá-los à secretaria do comando até ao dia 5 do mês seguinte;

h) Elaborar semanalmente o mapa de situação de viaturas.

2- Na nomeação do encarregado do serviço automóvel para impedimento será dada preferência a um subchefe ou bombeiro de 1.ª classe de competência reconhecida e que já tenha desempenhado funções de motorista.

Funções de mecânico. - Ao mecânico compete-lhe:

a) Fazer a manutenção e controlo de máquinas e motores;

b) Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas;

c) Informar e dar pareceres sobre o funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos da sua responsabilidade, que controla;

d) Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos, cumprindo programas de utilização, rentabilizando-os de acordo com as normas técnicas;

e) Apoiar a instalação, montagem e reparação dos equipamentos.

Electricista auto. - Ao electricista auto compete-lhe:

a) Instalar, afinar, reparar e efectuar a manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos em veículos automóveis e similares;

b) Ler e interpretar esquemas e especificações técnicas;

c) Instalar circuitos e aparelhagem eléctrica, nomeadamente, de sinalização acústica e luminosa, iluminação interior e exterior, ignição e arranque do motor e de acumulação e distribuição de energia eléctrica;

d) Localizar e determinar as deficiências de instalação e de funcionamento;

e) Substituir ou reparar platinados, reguladores de tensão, motores de arranque ou outros componentes eléctricos avariados;

f) Ensaiar os diversos circuitos e aparelhagem;

g) Realizar afinações e reparações nos elementos mecânicos na sequência das reparações e afinações dos circuitos eléctricos.

Funções de tripulante de ambulância. - Ao tripulante de ambulância de socorro compete-lhe:

a) Transportar feridos e doentes e prestar-lhes os primeiros socorros, deslocando-se ao local onde estes se encontram;

b) Imobilizar membros fracturados ou deslocados com dis-

positivos especiais ou talas apropriadas ou improvisadas;

c) Tomar os devidos cuidados noutros tipos de fracturas;

d) Estancar hemorragias, ministrar respiração artificial e prestar outros socorros de urgência;

e) Deitar o doente na maca ou senta-lo numa cadeira apropriada, com os cuidados exigidos pelo seu estado e acompanhá-lo numa ambulância a um estabelecimento hospitalar;

f) Imobilizar os membros fracturados e estanca hemorragias, consoante as medidas de urgência a adoptar;

g) Contactar com os socorros públicos, nomeadamente hospitais e bombeiros, solicitando a colaboração dos mesmos;

h) Colaborar na colocação, com os devidos cuidados, do acidentado na maca e acompanhá-lo na ambulância durante o trajecto para o estabelecimento hospitalar.

Funções de formador. - Ao formador compete-lhe:

- Planear e preparar a formação dos bombeiros de acordo com a necessidade do corpo de bombeiros;

- Analisar e desenvolver conteúdos programáticos formativos;

- Constituir dossiers das acções de formação;

- Definir os objectivos da formação;

- Elaborar planos de sessão;

- Acompanhar as acções de formação;

- Avaliar as acções de formação;

- Propor ao comando planos de formação anuais.

Funções de mergulhador. - Ao mergulhador compete-lhe:

- Busca e recuperação de pessoas;

- Busca e recuperação de animais;

- Busca e recuperação de bens;

- Busca e recuperação de viaturas;

- Busca e recuperação de objectos a pedido das autoridades;

- Manutenção de barcos e equipamentos específicos ao mergulho.

Funções de nadador salvador. - Ao nadador salvador compete-lhe:

a) Prestar serviço de vigilância e salvamento aos utentes das piscinas e ou praias;

b) Zelar pela limpeza e conservação dos meios operativos e instalações.

Funções administrativas. - As funções administrativas compreendem:

a) Desenvolver funções que se enquadrem em directivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo e secretaria da estrutura de comando;

b) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redacção, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;

c) Assegurar trabalhos de dactilografia, tratar informação recolhendo e efectuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;

d) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correcção e andamento, através de ofícios, informa-

ções ou notas, em conformidade com a legislação existente;
e) Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços;

Funções de auxiliar de serviços gerais. - Ao auxiliar de serviços gerais compete-lhe:

- a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;
- b) Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;
- c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;
- d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;
- e) Executar outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Equipas de intervenção permanentes. - Aos elementos que compõem as equipas de intervenção permanentes, compete:

O cumprimento do estipulado no âmbito da portaria n.º 1358/2007, de 15 de Outubro, nomeadamente, o referido no seu artigo 2.º:

- a) Combate a incêndios;
- b) Socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a naufragos;
- d) Socorro complementar, em segunda intervenção, desencarceramento ou apoio a sinistrados no âmbito da urgência pré-hospitalar, não podendo substituir-se aos acordos com a autoridade nacional de emergência médica;
- e) Minimização de riscos em situações de previsão ou ocorrência de acidente grave;
- f) Colaboração em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que são cometidas aos corpos de bombeiros;
- g) Os elementos que constituem as EIP desempenham ainda, outras tarefas de âmbito operacional, incluindo planeamento, formação, reconhecimento dos locais de risco e das zonas críticas, preparação física e desportos, limpeza e manutenção de equipamento, viaturas e instalações, sem prejuízo da prontidão e socorro.

ANEXO II

Carreira de bombeiro

Índice 100 = 485,00 euros

| Categoria | Escalaões | | | | |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Bombeiro Nível VIII | 240 1 164,00 | 245 1 188,25 | 250 1 212,50 | | |
| Bombeiro Nível VII | 220 1 067,00 | 230 1 115,50 | 235 1 139,75 | | |
| Bombeiro Nível VI | 210 1 018,50 | 215 1 042,75 | 220 1 067,00 | | |
| Bombeiro Nível V | 195 945,75 | 200 970,00 | 205 994,25 | 210 1 018,50 | |
| Bombeiro Nível IV | 160 776,00 | 165 800,25 | 170 824,50 | 175 848,75 | |
| Bombeiro Nível III | 130 630,50 | 135 654,75 | 140 679,00 | 145 703,25 | 150 727,50 |
| Bombeiro Nível II | 120 582,00 | 125 606,25 | 130 630,50 | 135 654,75 | 140 679,00 |
| Bombeiro Nível I | 105 509,25 | 110 533,50 | 115 557,75 | 120 582,00 | 125 606,25 |
| Estagiário | 100 485,00 | | | | |

1- A remuneração do cargo de comandante é fixada no escalão 3 da categoria de bombeiro nível VIII, acrescida de 25 % pela isenção de horário de trabalho.

2- A remuneração de 2.º comandante é fixada em 85 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida em 25 % pela isenção de horário de trabalho.

3- A remuneração do cargo de adjunto de comando é fixada em 70 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida de 25 % pela isenção de horário de trabalho.

4- O anexo II não se aplica às equipas de intervenção permanentes e a outras equipas que venham a ser constituídas ao abrigo de protocolos.

ANEXO III

Regulamento da avaliação do desempenho

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Objecto e âmbito de aplicação

As disposições seguintes regulamentam o sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Alcobaça.

CAPÍTULO II

Estrutura e conteúdo do sistema de avaliação de desempenho

SECÇÃO I

Componentes para a avaliação

Artigo 2.º

Componentes para a avaliação

A avaliação de desempenho integra as seguintes componentes:

- a) Objectivos;
- b) Competências comportamentais;
- c) Atitude pessoal.

Artigo 3.º

Objectivos

1- A avaliação dos objectivos visa comprometer os trabalhadores com os objectivos estratégicos da organização e responsabilizar pelos resultados, promovendo uma cultura de qualidade, responsabilização e optimização de resultados, de acordo com as seguintes regras:

a) O processo de definição de objectivos e indicadores de medida, para os diferentes trabalhadores, é da responsabilidade de direcção da associação, depois de ouvido o coman-

dante e consta da ficha de avaliação em anexo.

b) Os objectivos devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação prevalecendo, em caso de discordância, a posição, do avaliador;

c) A definição dos objectivos deve ser clara e dirigida aos principais resultados a obter pelo colaborador no âmbito do plano de actividades do respectivo serviço;

2- De acordo com os indicadores de medida de concretização previamente estabelecidos, cada objectivo é aferido em quatro níveis, e de acordo com as pontuações que constam da ficha de avaliação.

3- A avaliação desta componente resulta da média ponderada dos níveis atribuídos.

Artigo 4.º

Competências comportamentais

A avaliação das competências comportamentais visa promover o desenvolvimento e qualificação dos trabalhadores, maximizar o seu desempenho e promover uma cultura de excelência e qualidade, de acordo com as seguintes regras:

a) As competências são definidas em função dos diferentes grupos profissionais de forma a garantir uma melhor adequação dos factores de avaliação às exigências específicas de cada realidade;

b) O avaliado deve ter conhecimento, no início do período de avaliação, das competências exigidas para a respectiva função, assim como da sua ponderação.

Artigo 5.º

Atitude pessoal

A avaliação da atitude pessoal visa a apreciação geral da forma como a actividade foi desempenhada pelo avaliado, incluindo aspectos como o esforço realizado, o interesse e a motivação demonstrados.

SECÇÃO II

Sistema de classificação

Artigo 6.º

Escala de avaliação

O resultado global da avaliação de cada uma das componentes do sistema de avaliação de desempenho é expresso na escala de 0 a 20 devendo a classificação ser atribuída pelo avaliador em números inteiros e corresponde às seguintes menções qualitativas:

Muito bom - de 16 a 20;

Bom - 13 a 16;

Médio - 10 a 13;

Fraco - inferior a 10.

Artigo 7.º

Expressão da avaliação final

1- A avaliação global resulta das pontuações obtidas em cada uma das componentes do sistema de avaliação pon-

deradas nos termos do artigo anterior e expressa através da classificação qualitativa e quantitativa constante da escala de avaliação referida no número 2 do artigo 6.º.

Artigo 8.º

Diferenciação de mérito e excelência

1- A atribuição de percentagens máximas deve ser do conhecimento de todos os avaliados.

2- A atribuição da classificação de muito bom implica fundamentação que evidencie os factores que contribuíram para o resultado final.

3- A atribuição da classificação de excelente deve ainda identificar os contributos relevantes para o serviço, tendo em vista a sua inclusão na base de dados sobre boas práticas.

Artigo 9.º

Fichas de avaliação

A ficha de avaliação, é a que se encontra junta como anexo.

CAPÍTULO III

Competência para avaliar e homologar

Artigo 10.º

Intervenientes no processo de avaliação

Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada organismo:

a) Os avaliadores;

b) O conselho da avaliação;

c) O dirigente máximo do respectivo serviço ou organismo.

Artigo 11.º

Avaliadores

1- A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou do funcionário que possua responsabilidades de coordenação sobre o avaliado, cabendo ao avaliador:

a) Verificar se os seus colaboradores são conhecedores dos objectivos fixados e constantes da ficha de avaliação;

b) Avaliar anualmente os seus colaboradores directos, cumprindo o calendário de avaliação;

c) Assegurar a correcta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;

d) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respectivas necessidades de desenvolvimento.

2- Só podem ser avaliadores os superiores hierárquicos imediatos ou os funcionários com responsabilidades de coordenação sobre os avaliados que, no decurso do ano a que se refere a avaliação, reúnam o mínimo de seis meses de contacto funcional com o avaliado.

3- Nos casos em que não estejam reunidas as condições previstas no número anterior é superior hierárquico de nível seguinte ou, na ausência deste, o conselho da avaliação.

Artigo 12.º

Conselho da avaliação

1- Junto da direcção da associação, funciona um conselho da avaliação, ao qual compete:

- a) Estabelecer directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho;
- b) Garantir a selectividade do sistema de avaliação, cabendo-lhe validar as avaliações finais iguais ou superiores a muito bom;
- c) Emitir parecer sobre as reclamações dos avaliados;
- d) Proceder à avaliação de desempenho nos casos de ausência de superior hierárquico.

2- O conselho da avaliação é presidido pelo presidente da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Alcobaça, integra todos os chefes ou coordenador de serviços e o comandante do corpo de bombeiros.

3- Participa ainda nas reuniões do conselho da avaliação, em qualquer circunstância, o delegado sindical eleito, ou representante por ele indicado.

5- O regulamento de funcionamento do conselho da avaliação deve ser elaborado no início de cada período de avaliação.

Artigo 13.º

Dirigente máximo do serviço

1- Para efeitos de aplicação do presente regulamento, considera-se dirigente máximo do serviço o titular do cargo de presidente da direcção da associação.

2- Compete ao dirigente máximo do serviço:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas da associação;
- b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente regulamento;
- c) Homologar as avaliações anuais;
- d) Decidir das reclamações dos avaliados, após parecer do conselho da avaliação;
- e) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho.

3- Quando o dirigente máximo não homologar as classificações atribuídas, deverá ele próprio, mediante despacho fundamentado, estabelecer a classificação a atribuir.

CAPÍTULO IV

Processo de avaliação do desempenho

SECÇÃO I

Modalidades

Artigo 14.º

Avaliação ordinária

A avaliação ordinária respeita aos trabalhadores que contem, no ano civil anterior, mais de seis meses de serviço

efectivo prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador e reporta-se ao tempo de serviço prestado naquele ano e não avaliado.

Artigo 15.º

Avaliação extraordinária

1- São avaliados extraordinariamente os trabalhadores não abrangidos no artigo anterior que só venham a reunir o requisito de seis meses de contacto funcional com o avaliador competente durante o ano em que é feita a avaliação e até 30 de Junho, devendo o interessado solicitá-la por escrito ao dirigente máximo do serviço no decurso do mês de Junho.

2- A avaliação extraordinária obedece à tramitação prevista para a avaliação ordinária, salvo no que diz respeito às datas fixadas, sem prejuízo da observância dos intervalos temporais entre cada uma das fases do processo.

Artigo 16.º

Casos especiais

1- Aos trabalhadores que exerçam cargo ou funções de reconhecido interesse público, bem como actividade sindical, a classificação obtida no último ano imediatamente anterior ao exercício dessas funções ou actividades reporta-se, igualmente, aos anos seguintes relevantes para efeitos de promoção e progressão.

2- No caso de no ano civil não decorrer processo de avaliação de desempenho por parte da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Alcobaça, aos seus trabalhadores será sempre atribuída a avaliação de bom.

Artigo 17.º

Suprimento da avaliação

1- Quando o trabalhador permanecer em situação que inviabilize a atribuição de avaliação ordinária ou extraordinária e não lhe for aplicável o disposto no artigo anterior, terá lugar adequada ponderação do currículo profissional relativamente ao período que não foi objecto de avaliação, para efeitos de apresentação a concurso de promoção ou progressão nos escalões.

2- O suprimento previsto no número anterior será requerido ao júri do concurso, no momento da apresentação da candidatura, nos termos previstos no respectivo aviso de abertura, ou ao dirigente máximo do serviço, quando se complete o tempo necessário para a progressão no escalão.

Artigo 18.º

Ponderação curricular

1- Na ponderação do currículo profissional, para efeitos do artigo anterior, são tidos em linha de conta:

- a) As habilitações académicas e profissionais do interessado;
- b) As acções de formação e aperfeiçoamento profissional que tenha frequentado, com relevância para as funções que exerce;
- c) O conteúdo funcional da respectiva categoria e, bem assim, de outros cargos que tenha exercido e as avaliações de

desempenho que neles tenha obtido;

d) A experiência profissional em áreas de actividade de interesse para as funções actuais.

2- A ponderação curricular será expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação quantitativa e qualitativa a que se refere o artigo 6.º.

3- Nos casos de atribuição de classificação igual a muito bom, há lugar a fundamentação da mesma, nos termos previstos no artigo 9.º.

SECÇÃO II

Do processo

Artigo 19.º

Periodicidade

A avaliação do desempenho é anual e o respectivo processo terá lugar nos meses de Janeiro a Março, sem prejuízo do disposto no presente diploma para a avaliação extraordinária.

Artigo 20.º

Confidencialidade

1- O processo da avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respectivo processo individual.

2- Todos os intervenientes no processo, excepto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado na associação o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas por grupo profissional, bem como o número de casos em que se verificou avaliação extraordinária ou suprimimento de avaliação.

SECÇÃO III

Fases do processo

Artigo 21.º

Fases do processo

O processo de avaliação comporta as seguintes fases:

- a) Auto-avaliação;
- b) Avaliação prévia;
- c) Harmonização das avaliações de desempenho;
- d) Entrevista com o avaliado;
- e) Homologação;
- f) Reclamação para o dirigente máximo do serviço;
- g) Recurso hierárquico.

Artigo 22.º

Auto-avaliação

1- A auto-avaliação tem como objectivo envolver o avaliado no processo de avaliação e fomentar o relacionamento

com o superior hierárquico de modo a identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2- A auto-avaliação tem carácter preparatório da entrevista de avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3- A auto-avaliação concretiza-se através do conhecimento da ficha de avaliação a partir de 5 de Janeiro, devendo esta ser presente ao avaliador no momento da entrevista.

4- Nos processos de avaliação extraordinária, o conhecimento da ficha de avaliação será feito pelo avaliado nos primeiros cinco dias úteis do mês de Julho.

Artigo 23.º

Avaliação prévia

A avaliação prévia consiste no conhecimento da ficha de avaliação do desempenho pelo avaliador, a realizar entre 5 e 20 de Janeiro, com vista à sua apresentação na reunião de harmonização das avaliações.

Artigo 24.º

Harmonização das avaliações

1- Entre 21 e 31 de Janeiro realizam-se as reuniões do conselho da avaliação tendo em vista a harmonização das avaliações.

Artigo 25.º

Entrevista de avaliação

Durante o mês de Fevereiro realizam-se as entrevistas individuais dos avaliadores com os respectivos avaliados, com o objectivo de analisar a auto-avaliação do avaliado, dar conhecimento da avaliação feita pelo avaliador e de estabelecer os objectivos a prosseguir pelos avaliados nesse ano.

Artigo 26.º

Homologação

As avaliações de desempenho ordinárias devem ser homologadas até 15 de Março.

Artigo 27.º

Reclamação

1- Após tomar conhecimento da homologação da sua avaliação, o avaliado pode apresentar reclamação por escrito, no prazo de cinco dias úteis, para o dirigente máximo do serviço.

2- A decisão sobre a reclamação será proferida no prazo máximo de 15 dias úteis, dependendo de parecer prévio do conselho da avaliação.

3- O conselho da avaliação pode solicitar, por escrito, a avaliadores e avaliados, os elementos que julgar convenientes.

Artigo 28.º

Recurso

1- Da decisão final sobre a reclamação cabe recurso hierárquico para o conselho de avaliação, a interpor no prazo de

cinco dias úteis contado do seu conhecimento.

2- A decisão deverá ser proferida no prazo de 10 dias úteis contados da data de interposição de recurso, devendo o processo de avaliação encerrar-se a 30 de Abril.

3- O recurso não pode fundamentar-se na comparação entre resultados de avaliações.

CAPÍTULO V

Formação

Artigo 29.º

Necessidades de formação

1- Devem ser identificados no final da avaliação um máximo de três tipos de acções de formação de suporte ao desenvolvimento do trabalhador.

2- A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos funcionários à exigência das funções que lhes estão atribuídas, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

CAPÍTULO VI

Avaliação dos dirigentes

Artigo 30.º

Regime especial

A avaliação dos chefes, coordenadores de serviço e corpo de comando, visa promover o reforço e desenvolvimento das competências de gestão e comportamentos de liderança, devendo adequar-se à diferenciação da função, de acordo com as especialidades constantes do presente capítulo.

Artigo 31.º

Componentes da avaliação

A avaliação é efectuada através da utilização da ficha de avaliação que se encontra em anexo a este regulamento.

Artigo 32.º

Avaliadores

1- A competência para avaliar cabe ao superior hierárquico imediato.

2- Não há lugar à intervenção do conselho coordenador da avaliação, salvo em caso de reclamação.

3- A apreciação das reclamações da avaliação dos diri-

gentes é feita em conselho da avaliação restrito, composto apenas pelos dirigentes de nível superior da associação e pelo dirigente máximo do departamento responsável pela organização e recursos humanos, quando se trate de serviço partilhado.

4- Em caso de impedimento do avaliador, a competência cabe ao superior hierárquico seguinte.

Artigo 33.º

Início da avaliação

No 2.º ano da comissão de serviço, a avaliação ordinária só terá lugar quando o início de funções ocorra antes de 1 de Junho, não havendo recurso a avaliação extraordinária.

Artigo 34.º

Efeitos da avaliação

1- A renovação da comissão de serviço depende da classificação mínima de bom no último ano da respectiva comissão de serviço.

2- Os resultados da avaliação de desempenho contam para a evolução na carreira de origem, de acordo com as regras e os critérios de promoção e progressão aplicáveis.

CAPÍTULO VII

Gestão e acompanhamento do sistema de avaliação do desempenho

Artigo 35.º

Monitorização e controlo

1- No final do período de avaliação, o conselho de avaliação deve apresentar à assembleia geral, o relatório anual dos resultados da avaliação do desempenho, sem referências nominativas, que evidencie o cumprimento das regras estabelecidas no presente regulamento, nomeadamente através da indicação das classificações atribuídas pelos diferentes grupos profissionais.

Artigo 36.º

Base de dados

Os relatórios referidos no artigo anterior serão mantidos em suporte informático, para tratamento estatístico e constituição de uma base de dados específica do sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da associação.

| | | | | | |
|--|-------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|
| FICHA DE AVALIAÇÃO | | | | Pouco - inferior a 10 | Bom - de 13 a 16 |
| | | | | Médio - de 10 a 13 | Muito Bom - de 16 a 20 |
| ITENS | INSUFICIENTE | NORMAIS | CONHECE BEM | SUPERIOR AOS EXIGIDOS | |
| I - CONHECIMENTOS PROFISSIONAIS | 1 | 1,5 | 2 | 2,5 | |
| II - RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO | PROVOCA INCIDENTES | RELAC. NORMAL | BOAS RELAÇÕES | ÓPTIMAS RELAÇÕES | |
| | 0,5 | 1 | 1,5 | 1,75 | |
| III - QUALIDADE TÉCNICA DO TRABALHO (inclui zelo no trabalho) | NÃO CORRESPONDE | CORRESPONDE AO ESPERADO | CORRESPONDE EM ABSOLUTO | ULTRAPASSA O NECESSÁRIO | |
| | 1 | 2 | 3 | 3,75 | |
| IV - VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL | NÃO MANIFESTA INTERESSE | PROCURA APERFEIÇOAR | BASTANTE ESTUDIOSO | EMPENHO MT RELEVANTE | |
| | 1 | 2 | 3 | 3,50 | |
| V - RENDIMENTO NO TRABALHO (deve ser influenciado p/ incidentes p/ negligência) | INSUFICIENTE | NORMAL | ELEVADO | MUITO ELEVADO | |
| | 1 | 1 | 2,75 | 3,75 | |
| VI - ASSIDUIDADE | FALTA C/ FREQUÊNCIA | FALTA C/ ALGUMA FREQUÊNCIA | BASTANTE ASSIDUO | MUITO ASSIDUO | |
| | 0,5 | 1 | 1,5 | 1,75 | |
| VII - ANÁLISE ESTERNA (atendimento público-R Humanas) | FRACO | NORMAL | BOM | MUITO BOM | |
| 3 chamadas-análise mínima horário | 0,5 | 1 | 1,25 | 1,5 | |
| | 0,5 | 1 | 1,25 | 1,5 | |
| TOTAL GERAL | | | | | |

ANEXO IV

Regulamento de uso de veículos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente regulamento disciplina a gestão e utilização dos veículos da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Alcobaça.

SECÇÃO II

Veículos da AHBVA

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 2.º

Veículos da AHBVA

1- Para efeitos do presente regulamento, consideram-se veículos da AHBVA, todos os que sejam propriedade da AHBVA, ou que, a qualquer título, se encontrem afectos à

prossecução das suas atribuições.

Artigo 3.º

Tipologias de veículos

Os veículos da AHBVA, integram -se nas seguintes tipologias:

- a) Veículos ligeiros de serviços gerais, destinados à satisfação de necessidades de transporte, normais e regulares, de pessoas e bens dos serviços da associação;
- b) Veículos especiais, os quais se destinam à satisfação de necessidades de transporte específicas e diferenciadas, designadamente, afectos ao transporte de doentes em situações de urgência e de emergência, situações de excepção ou catástrofe, situações de risco nuclear, radiológico, biológico e ou químico;
- c) Veículos especiais, de combate a incêndios, florestais e urbanos.

SUBSECÇÃO II

Gestão da frota

Artigo 4.º

Objectivos da gestão da frota

1- A gestão da frota dos veículos da AHBVA, compete à direcção, a cuja atribuição se encontrar acometida, estando actualmente entregue ao secretário adjunto da direcção e ao comandante, tendo em vista a responsabilização das respectivas aquisições, locações, utilizações, manutenções e repa-

rações, e uma melhor e maior rentabilização das mesmas.

2- A gestão da frota subordina-se a critérios de racionalidade económica, nomeadamente no que respeita a preço, custos de manutenção e reparação e consumo, e ainda a critérios de racionalidade e de operacionalidade no que diz respeito à sua utilização.

SUBSECÇÃO III

Utilização dos veículos

Artigo 5.º

Utilização

1- Os veículos da AHBVA, apenas podem ser utilizados em serviço e conduzidos por quem esteja devidamente autorizado para o efeito.

2- A utilização abusiva ou indevida de qualquer veículo, ou a sua condução por colaborador não autorizado, constitui infracção disciplinar.

Artigo 6.º

Condições de circulação

Apenas podem circular ao serviço da AHBVA, os veículos que, cumulativamente:

a) Estejam afectos à prossecução das atribuições da AHBVA;

b) Estejam acompanhados de toda a documentação legalmente exigível;

c) Estejam abrangidos por seguro de responsabilidade civil, quando aplicável;

d) Tenham sido objecto de inspecção periódica obrigatória nos prazos legais e regulamentares;

e) Estejam dotados de todos os equipamentos exigidos pela legislação rodoviária, designadamente triângulo de sinalização e roda sobresselente ou equipamento equivalente;

f) Respeitem todas as disposições legais e regulamentares em vigor.

Artigo 7.º

Restrições à utilização de veículos especiais

Nos veículos especiais da AHBVA, não é permitido fumar.

Artigo 8.º

Recolha

1- Findo o serviço diário, os veículos são obrigatoriamente recolhidos às instalações do quartel sede da AHBVA, salvo no caso de diligências que se prolonguem por mais de um dia de trabalho, devidamente autorizadas.

2- Os veículos devem ser recolhidos em local o mais próximo possível do serviço ao qual estão afectos.

SECÇÃO III

Condutores

Artigo 9.º

Habilitação para condução de veículos ligeiros de serviço geral

Os veículos ligeiros de serviço geral da AHBVA, são conduzidos exclusivamente por elementos da direcção e comando ou por trabalhadores, detentores de licença de condução válida, no âmbito da dependência hierárquica, administrativa e funcional do serviço ao qual estiverem adstritos.

Artigo 10.º

Habilitação para condução de veículos especiais

1- Os veículos especiais da AHBVA, podem ser conduzidos, para além dos elementos comando, por trabalhadores, detentores de licença de condução válida, no âmbito da dependência hierárquica, administrativa e funcional do serviço ao qual estiverem adstritos.

Artigo 11.º

Autorização excepcional para condução

1- Quando não existam motoristas disponíveis ou haja conveniência do serviço, podem ser excepcionalmente autorizados a conduzir veículos da AHBVA, outros trabalhadores da associação.

2- A autorização é conferida, caso a caso e mediante adequada fundamentação, pelo dirigente com competência, própria ou delegada, para o efeito.

3- Os trabalhadores autorizados a conduzir veículos da AHBVA, nos termos dos números anteriores, ficam sujeitos aos deveres e restrições previstos no presente regulamento.

Artigo 12.º

Deveres dos condutores

Os condutores dos veículos da AHBVA devem:

a) Conduzir com a máxima segurança, respeitando rigorosamente a legislação e os regulamentos rodoviários em vigor;

b) Comunicar de imediato ao superior hierárquico qualquer facto impeditivo da condução, nomeadamente a aplicação de sanções judiciais ou administrativas ou proibições médicas;

c) Verificar se o veículo tem a documentação e acessórios necessários para poder circular;

d) Confirmar a existência do livro de requisições de combustível e guias de transporte e utilizá-los de acordo com as normas estabelecidas;

e) Escolher os melhores itinerários, tendo em consideração a distância a percorrer e o tempo mínimo de viagem;

f) Verificar diariamente o nível do óleo, da água e a pressão dos pneus do veículo;

g) Zelar pela boa conservação do veículo, promovendo a sua lavagem exterior e limpeza interior sempre que tal se verifique necessário;

h) Participar por escrito e de imediato qualquer dano, avaria, furto ou falta de componentes do veículo, responsabilizando -se pelos mesmos se não os comunicar;

i) Participar os sinistros em que tenha estado envolvido e efectuar os procedimentos previstos na legislação e demais regulamentos em vigor;

j) Participar por escrito qualquer desvio em relação ao prescrito no presente regulamento, bem como qualquer circunstância anormal ocorrida em serviço;

l) Praticar todos os actos necessários para, em caso de avaria, assegurar a rápida resolução da mesma;

m) Cumprir as regras e procedimentos internos referentes a esta matéria de forma a prevenir a verificação de possíveis efeitos a nível disciplinar.

Artigo 13.º

Responsabilidade

Os condutores de veículos respondem civil, disciplinar, contra-ordenacional e criminalmente pelos factos praticados no exercício das suas funções.

SECÇÃO IV

Sinistros, avarias, furtos, roubos e danos

Artigo 14.º

Noção de sinistro

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por sinistro qualquer ocorrência com um veículo de que resultem danos materiais ou corporais, ainda que não tenha existido contacto físico com outros veículos ou utentes da via pública.

Artigo 15.º

Procedimentos em caso de sinistro

1- Em caso de sinistro, o condutor responsável pelo veículo acidentado deve:

a) Efectuar as diligências necessárias para assegurar a comparência, no local, de um agente de autoridade policial, que lavre auto de participação da ocorrência, sempre que assim se justifique;

b) Disponibilizar-se, sempre que possível, para preencher no local a declaração amigável de acidente automóvel;

c) Abster -se de, por qualquer forma, assumir a responsabilidade pelo acidente enquanto as circunstâncias em que este ocorreu, não forem averiguadas pela direcção da AHBVA;

d) Diligenciar no sentido de obter os dados relativos à identificação dos intervenientes e de eventuais testemunhas, bem como todos os elementos necessários ao exercício dos seus direitos e da AHBVA;

e) Comunicar por escrito o acidente com o veículo da AHBVA e apresentá-la, com todos os elementos necessários, aos responsáveis, conjuntamente com a cópia da declaração

amigável de acidente (DAA), no dia útil imediatamente seguinte à ocorrência do mesmo.

Artigo 16.º

Inquérito e procedimento disciplinar

1- Sempre que ocorra um sinistro é aberto um inquérito, com vista a serem averiguadas as circunstâncias em que aquele se verificou.

2- Caso se comprove dolo ou negligência do condutor, deve ser instaurado o respectivo processo disciplinar.

3- Existindo danos, os mesmos podem ser imputados ao culpado, sob a forma de direito de regresso nos termos gerais, e tomando em consideração o grau de culpa apurado.

Artigo 17.º

Abertura de inquérito

1- A competência para ordenar inquéritos cabe à direcção, que nomeia instrutor para o efeito, podendo esta ser delegada nos dirigentes máximos das unidades orgânicas.

2- Compete ao secretário adjunto da direcção ou ao comandante remeter ao instrutor:

a) A documentação relativa ao sinistro e indicada na alínea e) do número 1 do artigo 15.º, bem como o registo de anomalias/sinistros verificados com o veículo;

b) O registo dos sinistros ocorridos com o condutor em questão;

c) A participação da ocorrência à autoridade policial, quando exista;

d) A peritagem efectuada pela companhia de seguros, quando exista.

Artigo 18.º

Tramitação procedimental

1- O inquérito deve iniciar -se no prazo máximo de 5 dias, contados da data da notificação ao instrutor do despacho que o mandou instaurar e ultimar -se no prazo de 30 dias, só podendo ser excedido este prazo por despacho da entidade que o mandou instaurar, sob proposta fundamentada do instrutor, e em casos de especial complexidade.

2- Decorrido o prazo referido no número anterior, o instrutor elabora, no prazo de 5 dias, o seu relatório final, que remete imediatamente com o respectivo inquérito à entidade que o tenha mandado instaurar, sob proposta de:

a) Arquivamento, se inexistirem indícios suficientes para proceder disciplinarmente;

b) Instauração de processo disciplinar.

Artigo 19.º

Avarias

1- Em caso de avarias detectadas nos veículos, devem os condutores:

a) Nas situações em que o veículo possa prosseguir a sua marcha, sem agravamento dos danos ou perigosidade para a condução, deve o mesmo ser devolvido com a necessária participação;

b) Se a avaria implicar a impossibilidade de condução do

veículo até ao seu local de estacionamento habitual, o condutor deve comunicar essa circunstância ao chefe de serviço tendo em vista a promoção do respectivo reboque para a oficina que se encontrar identificada junto da documentação do veículo;

c) Em qualquer das situações previstas nas alíneas anteriores, comunicar por escrito as avarias.

Artigo 20.º

Furto, roubo e danificação

1- Em caso de furto ou roubo de veículo da AHBVA, ou de qualquer acessório, equipamento ou componente, bem como em caso da sua danificação por motivo alheio a sinistro, deve de imediato, ser o facto comunicado superiormente.

2- A comunicação referida no número anterior deve ser efectuada por escrito com relatório circunstanciado onde conste o dia, a hora e o local da ocorrência, bem como a identificação de possíveis testemunhas e outros dados que possam contribuir para o esclarecimento dos factos.

SECÇÃO V

Procedimentos de controlo

Artigo 21.º

Registo e cadastro dos veículos

1- Todos os veículos, independentemente da sua proveniência ou tipo de contrato, ficam sujeitos ao inventário da AHBVA.

3- Os responsáveis pelas viaturas mantêm uma listagem da carga actualizada, em suporte de papel, com os dados relativos a todos os veículos da associação.

4- O ficheiro deve conter a seguinte informação:

- a) Tipo de veículo;
- b) Marca e modelo;
- c) Matrícula e respectiva data;
- d) Cilindrada;
- e) Tipo de combustível;
- f) Apólice de seguro e seguradora;
- g) Data da última inspecção periódica;
- h) Carga da viatura, por veículo.

Artigo 22.º

Abastecimento de combustível

1- Cada veículo dispõe de um único livro de requisições de combustível, o qual só pode ser utilizado em benefício do veículo a que se encontra atribuído, sendo a sua utilização abusiva ou indevida, considerada infracção disciplinar.

2- A atribuição do livro de requisições de combustível deverá obedecer, designadamente, aos seguintes requisitos:

- a) Associação a um veículo, através da identificação pela matrícula;
- b) Associação a um número de contrato;

c) Obrigatoriedade de registo da quilometragem no momento do abastecimento.

3- Os diversos serviços com veículos afectos, devem arquivar em sede própria os originais dos talões de abastecimento de combustível, considerando que poderão ser solicitados pelos responsáveis dos transportes para verificação e ou confirmação de informação.

4- No caso de moto-bombas e moto-serras existe um livro próprio que se encontra sempre no centro de comunicações.

Artigo 23.º

Dever de informação

1- Os responsáveis pela gestão das viaturas deverão fornecer à direcção da AHBVA, sempre que solicitado, mapa mensal acumulado de quilómetros percorridos por veículo, respectivos consumos, manutenções e revisões, mudança de pneus e portagens, bem como os mapas que agreguem informação estatística total e parcial por serviço relativa ao uso da frota, e a confirmar pelo serviço de contabilidade.

SECÇÃO VI

Disposições finais

Artigo 24.º

Dúvidas e omissões

Os casos omissos e dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente regulamento que não possam ser resolvidos pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, serão submetidos a deliberação da direcção.

Alcobaça, 22 de Novembro de 2013.

Pela Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Alcobaça:

Antero João Eiras de Campos, na qualidade de presidente da direcção e mandatário.

Carlos Manuel de Sousa, na qualidade de vice-presidente da direcção e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

Sérgio Rui Martins Carvalho, na qualidade de presidente da direcção nacional e mandatário.

Fernando Gabriel Dias Curto, na qualidade de vice-presidente da direcção nacional e mandatário.

Depositado em 12 de março de 2014, a fl. 146, do livro n.º 11, com o n.º 16/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Associação Académica de Coimbra (AAC) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração

O acordo de empresa celebrado entre a Associação Académica de Coimbra e o CESP - Sindicato dos trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série n.º 22 de 15 de Junho de 2010 (texto consolidado) e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.º 19 de 22 de Maio de 2011, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- (*Mantém-se em vigor.*)
- 2- (*Mantém-se em vigor.*)
- 3- Este AE abrange a Associação Académica de Coimbra e 19 trabalhadores.
- 4- (*Mantém-se em vigor.*)

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1- (*Mantém-se em vigor.*)
- 2- (*Mantém-se em vigor.*)
- 3- (*Mantém-se em vigor.*)
- 4- (*Mantém-se em vigor.*)
- 5- (*Mantém-se em vigor.*)
- 6- (*Mantém-se em vigor.*)

- 7- (*Mantém-se em vigor.*)
- 8- (*Mantém-se em vigor.*)
- 9- (*Mantém-se em vigor.*)
- 10- (*Mantém-se em vigor.*)
- 11- (*Mantém-se em vigor.*)

Cláusula 43.ª

Manutenção de regalias adquiridas

- 1- (*Mantém-se em vigor.*)
- 1- (*Mantém-se em vigor.*)
- Alíneas a), b1), b2), b3), b4), b5), c), d) - *Mantém-se.*
- Alínea e) - Dispor de tolerância de ponto nos dias 24 de Dezembro e terça-feira de Carnaval.

Coimbra, 14 de Janeiro 2014.

Pela direcção-geral da Associação Académica de Coimbra:

Rui Marques Brandão, na qualidade de mandatário.

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

Andrea Isabel Araújo Doroteia, na qualidade de mandatária.

Ana Paula Ferreira Oliveira, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro:

António Jorge Santos Baltazar, na qualidade de mandatário.

Depositado em 12 de março de 2014, a fl. 146, do livro n.º 11, com o n.º 17/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - Alteração

Alteração aprovada em 18 de fevereiro de 2014, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2013.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

1- O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes

Comunicações e Obras Públicas é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores que a ele aderirem cuja atividade profissional envolva e/ou tenha envolvido empresas de transportes, comunicações, obras publicas e afins.

Artigo 2.º

O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas representa os associados nele filiados.

Artigo 3.º

1- O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas é de âmbito nacional e tem a sua sede na Rua Infante D. Pedro 30 A, 1700-244 Lisboa. A

sede pode ser transferida para qualquer outro ponto do território nacional mediante proposta do secretariado nacional cuja aprovação compete ao conselho geral.

2- Por proposta do secretariado nacional, poderão ser criadas secções, delegações ou outras formas de organização descentralizada, noutras localidades, no país ou no estrangeiro, com a autonomia definida pela regulamentação interna aplicável, cuja aprovação competirá ao conselho geral.

Artigo 4.º

O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas, adota símbolos aprovados em conselho geral, sob proposta do secretariado nacional.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e fins

Artigo 5.º

1- O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas defende a liberdade sindical, com o sentido que resulta do disposto na Constituição da República Portuguesa e nos instrumentos emanados da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

2- O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas defende a supressão de todas as injustiças sociais e económicas no quadro do Estado democrático de direito.

3- O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas reconhece e promove a solidariedade entre todos os associados independentemente da sua categoria profissional, religião, raça ou ideologia, como condição e garantia da unidade e do respeito pelas características e condições próprias dos associados.

Artigo 6.º

1- O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas rege-se pelos princípios da organização e gestão democráticas, constitucionalmente consagradas e acolhidas nos instrumentos da OIT.

2- O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas exercerá a sua atividade com total independência em relação ao patronato, ao Estado, às instituições religiosas e aos partidos e associações políticas.

Artigo 7.º

São atribuições do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas:

a) Promover a defesa dos interesses económicos, sociais e culturais, individuais e coletivos dos seus associados;

b) Desenvolver a solidariedade entre todos os associados;

c) Estudar, propor e reivindicar as medidas e ações adequadas à promoção socio profissional dos associados que representa, criando condições e levando a cabo as ações necessárias para a sua integral realização;

d) Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses morais e materiais, económicos,

sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

1- Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores no âmbito do sindicato, defendendo sempre a liberdade e direitos sindicais e pressionando o poder público para que estes sejam respeitados;

2- Desenvolvendo um trabalho constante de organização dos trabalhadores, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem estar social, económico e cultural;

3- Promovendo a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo, assim, para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma harmoniosa realização profissional e humana;

4- Exigindo dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa, mais fraterna e solidária;

5- Defender o direito ao trabalho e à estabilidade no emprego.

e) Desenvolver e acordar com organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, formas de luta pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

Artigo 8.º

Com vista ao cabal desempenho das suas atribuições, compete ao sindicato, nomeadamente:

a) Celebrar e outorgar convenções coletivas de trabalho e intervir na elaboração de outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

b) Participar na elaboração da legislação do trabalho, na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer diretamente os interesses dos associados, bem como na elaboração, controlo e execução dos planos económico-sociais e na formação profissional;

c) Representar, junto dos órgãos do Estado, das entidades públicas e das restantes organizações, os interesses próprios;

d) Declarar a greve no âmbito e nos termos aprovados pelo secretariado nacional;

e) Cooperar com as demais organizações sindicais e com outras organizações representativas de trabalhadores em ações de interesse comum;

f) Elaborar e fazer cumprir as decisões, normas e regulamentos necessários à consecução das suas atribuições.

g) O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na USI - União Sindicatos Independentes.

h) O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na FNF - Federação Nacional dos Ferroviários.

Artigo 9.º

1- O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas poderá estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou internacionais.

2- A filiação ou desfiliação em organizações sindicais depende de deliberação favorável do secretariado nacional, representado pelo secretário geral.

3- O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas poderá estabelecer relações e participar em atividades desenvolvidas por organismos de natureza profissional, cujos objetivos concorram para a formação, valorização e defesa dos interesses dos associados em geral.

CAPÍTULO III

Associados, direitos e deveres

Artigo 10.º

1- Têm o direito de filiar-se no sindicato os trabalhadores e que satisfaçam as condições expressas no artigo 1.º que aceitem e se obriguem a respeitar os presentes estatutos.

2- Compete ao secretariado nacional decidir, da admissibilidade dos novos associados, cabendo recurso de eventual decisão negativa para o conselho geral e deste para a assembleia geral.

Artigo 11.º

Aos trabalhadores será fornecido gratuitamente boletim individual de inscrição.

Artigo 12.º

São direitos dos associados:

a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas, ou quaisquer outros cargos com eles relacionados;

b) Participar na atividade do sindicato, nomeadamente nas reuniões dos seus órgãos, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;

c) Ser informado, regularmente, da atividade desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inscrito;

d) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos associados e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à atuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

e) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 13.º

1- O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas, rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, orientando toda a sua acção com vista à construção de um movimento sindical forte e independente.

2- A observância destes princípios implica:

a) A autonomia e a independência do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras

Públicas em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou outras organizações de natureza política;

b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os trabalhadores na actividade do sindicato, tais como:

- I- A assembleia geral;
- II- O conselho geral;
- III- O secretariado nacional;
- IV- O conselho fiscal;
- V- O conselho de disciplina e jurisdição;
- VI- As delegações regionais;
- VII- Os delegados sindicais;
- VIII- As comissões de mulheres ou outras.

c) A consagração do direito de tendência através da representação proporcional em órgãos do sindicato, evitando a divisão dos trabalhadores por tendências sindicais antagónicas em órgãos do sindicato.

3- O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas assumirá a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e cultural.

4- O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas lutará pelo direito à contratação colectiva como processo contínuo de participação económica e social, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo.

5- O FENTCOP defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem discriminações, o direito a um salário justo, bem como a igualdade de oportunidades.

6- O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas, na base da solidariedade sindical, lutará com as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela dignificação dos trabalhadores pela emancipação da mulher enquanto trabalhadora e mãe.

7- O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas lutará por um conceito social de empresa que valorize o papel integrador e produtivo do trabalhador e, consequentemente, lhe reconheça parceria nas relações de trabalho.

8- O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas defenderá o direito inalienável à greve, no entendimento de que este é o último recurso que se apresenta para a defesa e prossecução dos seus interesses e direitos económicos, pelo que deve ser exercida de forma altamente responsável e na perspectiva dos interesses gerais do país.

Artigo 14.º

São deveres dos associados membros:

- a) Cumprir os estatutos e demais regulamentação interna;
- b) Participar ativamente na atividade do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas e manter-se dela informado;
- c) Observar e fazer observar as deliberações dos órgãos

estatutariamente competentes;

d) Pagar pontualmente as quotizações e outros encargos validamente assumidos;

e) Agir solidariamente na defesa dos interesses comuns e cooperar no estreitamento das relações mútuas;

f) Promover todas as ações tendentes ao fortalecimento do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas.

Artigo 15.º

1- A quotização dos associados para o sindicato é de 1 % sobre o total da remuneração base auferida mensalmente, com arredondamento por excesso para a unidade euro (€), salvo outras percentagens específicas aprovadas em congresso.

2- Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e 13.º mês.

3- Estão isentos de pagamento de quotas durante o período em que se encontrem nas seguintes situações a seguir previstas e desde que comuniquem por escrito ao sindicato, comprovando-as, os sócios:

a) No desemprego involuntário.

b) Na situação de doença prolongada.

Artigo 16.º

1- Perdem a qualidade de associados membros:

a) Os que se retirarem voluntariamente do sindicato;

b) Os que deixarem de pagar as quotas por período superior a seis meses;

c) Os que forem objeto de pena de expulsão;

d) Os que, por força de alterações no seu âmbito profissional, deixarem de satisfazer os requisitos dos presentes estatutos.

e) Deixar de ser trabalhador por conta de outrem.

2- Qualquer associado pode, a todo o tempo, retirar-se voluntariamente do sindicato, mediante comunicação por escrito ao secretariado nacional, acompanhada do pagamento das quotizações em falta até ao mês da retirada.

3- A readmissão de qualquer associado que se tenha retirado voluntariamente far-se-á nos termos e condições previstos para a admissão, com dispensa do pagamento de joia.

4- Aplica-se o disposto no número anterior aos que tenham perdido a qualidade de associados por não pagamento de quotas por período superior a seis meses, mas a sua readmissão não se fará enquanto não tiverem sido pagas as quotas em dívida.

5- A perda da qualidade de associado por motivo de expulsão só pode ser determinada por deliberação do conselho geral, com fundamento em grave infração aos deveres de associado, e carece de voto favorável de dois terços dos membros representados no conselho. A readmissão só poderá ter lugar decorrido um ano, nos termos e condições estabelecidos para a admissão.

6- A perda de qualidade de associado pelo motivo indicado na alínea d) do número 1 deste artigo tem de ser apreciada e decidida pelo conselho geral, carecendo de voto favorável de dois terços dos membros representados no conselho geral.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 17.º

1- A aplicação de medidas disciplinares terá lugar sempre que se verifique qualquer infração às regras estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos internos, bem como às deliberações dos órgãos do sindicato.

2- A competência para a aplicação de medidas disciplinares pertence ao secretariado nacional, depois de ouvido o conselho de disciplina.

Artigo 18.º

1- Poderão ser aplicadas as seguintes penalidades:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão até seis meses;

c) Expulsão.

2- As penas serão proporcionais à gravidade da infração e ao grau de culpabilidade, não podendo aplicar-se mais de uma penalidade pela mesma infração.

3- É nula e ineficaz a aplicação de qualquer penalidade sem processo disciplinar escrito, o qual compete ao conselho de disciplina.

4- O arguido tem sempre direito a apresentar a sua defesa por escrito.

5- Da decisão disciplinar cabe recurso para o conselho geral, nos termos que estiverem estabelecidos em regulamento disciplinar.

6- O recurso tem efeito suspensivo.

7- As faltas suscetíveis de sanção disciplinar prescrevem seis meses após o seu conhecimento.

CAPÍTULO V

Órgãos do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas

Artigo 19.º

1- São órgãos do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas:

a) Assembleia geral;

b) O conselho geral;

c) A mesa da assembleia geral e do conselho geral;

d) O secretariado nacional;

e) O conselho fiscal;

f) O conselho de disciplina e jurisdição.

2- As eleições para os órgãos do sindicato serão sempre por voto secreto, não sendo permitido o voto por correspondência ou por procuração.

3- A duração do mandato dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo ser reeleitos.

4- Os corpos gerentes são eleitos em assembleia geral eleitoral, em listas completas.

5- Só os associados com idade inferior a 65 anos, poderão candidatar-se a membros dos órgãos sociais.

Artigo 20.º

1- A assembleia geral é constituída:

a) Por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.

2- A assembleia geral com excepção dos casos especiais previstos nestes estatutos, delibera por maioria simples dos presentes.

Artigo 21.º

1- À assembleia geral compete, em especial:

a) Aprovar o relatório de atividade do secretariado nacional do mandato anterior;

b) Aprovar o programa de ação e definir as grandes linhas de orientação político social;

c) Eleger e destituir o secretariado nacional, o conselho geral, o conselho fiscal e o conselho de disciplina e jurisdição.

2- Deliberar sobre a dissolução do sindicato, devendo para o efeito definir o destino do património, bem como solucionar os problemas relacionados com eventuais encargos e ou indemnizações a atribuir a funcionários.

4- Aprovar, anualmente, o relatório de contas do exercício findo, bem como o orçamento para o ano seguinte.

5- Deliberar sobre a alteração dos estatutos.

Artigo 22.º

1- A assembleia geral reúne extraordinariamente por deliberação do conselho geral, convocado expressamente para o efeito nos termos dos artigos 25.º e 26.º e noutras situações.

Artigo 23.º

1- O conselho geral é constituído pelos membros da mesa, do secretariado nacional e pelo presidente do conselho de disciplina e jurisdição.

2- A mesa da assembleia e do conselho geral é composto por 3 elementos, sendo um presidente, um vice presidente e, um secretário.

Artigo 24.º

Ao conselho geral compete:

a) Aprovar os regulamentos internos necessários à boa execução dos estatutos;

b) Apreciar e decidir sobre recursos interpostos de qualquer órgão, sendo que, os membros do órgão recorrido não devem participar na decisão;

c) Dirimir conflitos entre os associados e assegurar as condições para a coordenação das respetivas atividades, com vista à plena realização das atribuições do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas;

d) Mandatar o secretariado nacional para a celebração convenções coletivas de trabalho;

e) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas pelos outros órgãos do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas e ou pelos trabalhadores membros;

f) Decidir o recurso sobre a admissão ou exclusão de associados;

g) Decidir sobre a declaração ou suspensão da greve proposta pelo secretariado nacional;

h) Decidir sobre a criação de delegações regionais ou outras formas de organização descentralizada.

Artigo 25.º

1- As deliberações do conselho geral só serão efectivas se estiverem presentes 50 %, dos membros do conselho geral.

2- Para efeitos de declaração de greve, o conselho geral reunirá expressamente por convocação do secretariado nacional.

Artigo 26.º

1- O conselho geral reúne-se:

a) Por decisão da mesa do conselho geral;

b) A solicitação do secretariado nacional;

c) A solicitação dos trabalhadores filiados, desde que representem pelo menos 50 % do seu conjunto.

2- As reuniões do conselho geral têm lugar mediante convocatória da respetiva mesa expedida, com antecedência mínima de oito dias, por email, telegrama, fax ou carta registada, com aviso de receção, salvo se outro caso estiver estabelecido por lei ou nos presentes estatutos.

3- O conselho geral não pode deliberar sobre assuntos que não constem da convocatória, salvo se o contrário for decidido por unanimidade dos presentes.

4- O conselho geral deverá reunir semestralmente e obrigatoriamente pelo menos uma vez por ano.

5- As reuniões do conselho geral previstas nas alíneas b) e c) do número 1 deste artigo realizar-se-ão no prazo máximo de 30 dias a partir da data de entrega do respetivo pedido à mesa do conselho geral.

Artigo 27.º

1- Compete, em especial, à mesa do conselho geral:

a) Presidir ao conselho geral;

b) Convocar o conselho geral;

c) Despachar o expediente do congresso e do conselho geral;

d) Receber os pedidos de impugnação dos resultados das eleições;

e) Elaborar actas das suas reuniões.

2- Compete ao presidente da mesa do conselho geral:

a) Assinar as convocatórias das reuniões a que a mesa presidiu e dar posse aos órgãos do sindicato e presidirá à comissão eleitoral;

b) O presidente da mesa pode ser substituído, nas suas faltas e ou impedimentos, pelo vice-presidente e, na falta e ou impedimento deste, por um dos secretários.

3- Disposição transitória:

Dado o carácter soberano da assembleia geral e do antigo congresso que, deixa de existir nos presentes estatutos, integram transitoriamente a mesa da assembleia geral e conselho geral os mesmos membros da mesa do congresso e do conselho geral que, foram eleitos na mais recente eleição e que, por isso estão plenamente em funções por ocasião da presente alteração estatutária.

Artigo 28.º

O secretariado nacional é constituído por 25 membros

efetivos e até outros tantos suplentes, sendo o primeiro da lista o secretário-geral e o segundo o secretário-geral adjunto, seguido dos quatro vice-secretários gerais, sendo os restantes secretários.

a) O secretário-geral poderá ser substituído, nos seus impedimentos, pelo secretário geral-adjunto ou, na falta ou impedimento deste, por um dos vice-secretários-gerais designados para o efeito.

Artigo 29.º

1- Compete ao secretariado nacional:

a) Dirigir e gerir o FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas, respeitando as deliberações do conselho geral e a estratégia político-social definida;

b) Representar o FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas, em juízo e fora dele;

c) Elaborar e apresentar à assembleia geral, acompanhado de parecer dos conselhos de fiscal, de disciplina e jurisdição, até ao final de Março de cada ano, o relatório e contas referente ao último exercício e o orçamento ordinário para o ano seguinte, até ao final do ano;

d) Zelar pelo cumprimento dos estatutos;

e) Propor à aprovação do congresso o relatório de atividades e o programa de ação e a definição das grandes linhas de orientação político social;

f) Elaborar o regimento do seu funcionamento interno e designar comissões ou grupos de trabalho encarregados de o apoiar na execução de ações específicas;

g) Nomear os mandatários que julgar conveniente, definindo o seu âmbito e poderes;

h) Elaborar e manter atualizado o inventário do património do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas, o qual será conferido e assinado pelo novo secretariado nacional no ato de posse dos corpos gerentes;

i) Admitir, suspender ou demitir os funcionários do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;

j) Celebrar instrumentos de regulamentação das condições de trabalho;

k) Declarar ou suspender a greve, de acordo com as orientações do conselho geral;

l) Propor a filiação do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas em organismos sindicais, nacionais e internacionais;

m) Deliberar sobre a compensação a conceder aos membros dos corpos gerentes ou adjuntos quando exerçam funções com regularidade ou a tempo completo, desde que as mesmas se destinem a repor parcial ou totalmente os vencimentos não auferidos nas suas empresas, assim como proceder ao pagamento de todas as despesas efetuadas ao serviço do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;

n) Cumprir e fazer cumprir todas as deliberações do conselho geral;

o) Participar nas reuniões do conselho geral;

p) Propor ao conselho de disciplina e jurisdição a instauração de processos da competência deste;

q) O secretariado nacional reúne sempre que necessário e, obrigatoriamente, pelo menos uma vez por trimestre;

r) As deliberações do secretariado nacional só serão efetivadas se nelas tiverem tomado parte pelo menos 50 % mais um dos seus membros;

s) Qualquer membro do secretariado nacional pode fazer-se representar nas reuniões do secretariado através de procuração para efeito entregue no início dos trabalhos;

t) Promover a eleição dos delegados sindicais, credenciá-los, apoiar-los, suspendê-los e demiti-los sempre na perspectiva de bem representar o FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas e no superior interesse dos associados locais;

u) O secretariado nacional só deverá reunir com a presença de 50 % dos seus membros mais um.

Artigo 30.º

1- O secretariado nacional, na sua primeira reunião por proposta do secretário geral, distribuirá os cargos ou tarefas pelos seus membros, em número que se julgue necessário.

2- Compete aos membros executar as deliberações do secretariado nacional e exercer as competências que por estes lhes forem delegadas.

3- O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas obriga-se mediante a assinatura de dois dos seus membros do secretariado nacional, sendo uma delas obrigatoriamente a do secretário geral ou, na sua falta, a de um dos seus vice-secretários-gerais por ele designado.

Artigo 31.º

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice presidente e três secretários, podendo haver tantos suplentes quanto os efetivos.

2- Compete ao conselho fiscal:

a) Apreçar e dar parecer sobre o relatório e contas de cada exercício;

b) Acompanhar a situação financeira do sindicato, designadamente pela apreciação dos balancetes;

c) Propor medidas necessárias à constituição do património financeiro do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas, submeterá as à apreciação do secretariado nacional e à deliberação do conselho geral;

d) As decisões do conselho fiscal serão tornadas efetivas por maioria simples;

e) O conselho fiscal só deverá reunir com a presença de 50 % dos seus membros.

Artigo 32.º

1- O conselho de disciplina e jurisdição é constituído por um presidente, um vice presidente e três secretários, podendo haver tantos suplentes quantos os efetivos, decidindo por maioria simples e, com a presença de pelo menos 50 % dos seus membros, sendo que, a sua eleição será efectuada com

recurso ao método proporcional de Hont.

2- Compete ao conselho de disciplina e jurisdição:

- a) Instruir os processos disciplinares que lhe forem remetidos pelo secretariado nacional e propor as sanções a aplicar;
- b) Emitir parecer sobre a interpretação ou eventuais dúvidas levantadas na aplicação da regulamentação interna, desde que lhe sejam solicitadas pelos restantes órgãos.

CAPÍTULO VI

Administração financeira, orçamento e contas

Artigo 33.º

Constituem receitas do sindicato:

- a) O produto de quotas e taxas de admissão;
- b) Os rendimentos dos seus bens e os juros de fundos depositados;
- c) Quaisquer outros rendimentos, subsídios, contribuições, donativos ou legados destinados ao sindicato;
- d) Os resultados da atividade sindical ou de outras atividades em que o FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas esteja legalmente.

Artigo 34.º

1- O montante da taxa de admissão, bem como a quotização dos trabalhadores inscritos individualmente, é de 1 % dos respetivos vencimentos, sendo a dos trabalhadores pré e reformados de 0,5 %.

2- O disposto no número anterior poderá ser modificado por deliberação do conselho geral, sob proposta o secretariado nacional.

Artigo 35.º

1- As receitas e despesas constarão do orçamento anual ordinário, que poderá eventualmente ser complementado por orçamentos extraordinários.

2- O secretariado nacional submeterá à assembleia geral, acompanhado do parecer do conselho fiscal, até final de março de cada ano, o relatório e contas referente ao último exercício e, até 31 de dezembro de cada ano, o projeto de orçamento ordinário para o ano seguinte.

3- Cada exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 36.º

1- As despesas do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas são as que resultam do cumprimento das suas atribuições.

2- As despesas decorrentes do normal funcionamento do sindicato, deverão ser apresentadas ao tesoureiro em documento próprio, criado para o efeito. Deverá, o tesoureiro submete-las à aprovação do secretário geral, sem a qual não poderão ser pagas.

2- As receitas serão depositadas em instituições bancárias, sendo o montante a manter em caixa fixado pelo secretário geral.

3- A movimentação de numerário efetua-se mediante a assinatura de dois membros do secretariado nacional, sen-

do uma delas a do tesoureiro ou de quem o substitua e a outra a do secretário geral ou de quem o substitua por sua indicação, no seu impedimento ou falta. A movimentação de numerário carece sempre, do consentimento e conhecimento do secretário geral ou, no seu impedimento do substituto por ele indicado.

4- É obrigatória a prestação mensal de contas por parte do tesoureiro ao secretário geral que, autorizará a movimentação de numerário. Esta prestação de contas, deverá ser efetuada até ao dia 10 do mês seguinte.

5- O funcionamento normal do sindicato é assegurado pelos serviços administrativos, geridos e, nomeados pelo secretário geral.

CAPÍTULO VII

Delegados sindicais

Artigo 37.º

Eleição dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são eleitos por voto directo e secreto dos associados locais com base em listas nominativas e escrutínio pelo método proporcional de Hondt.

2- O secretariado nacional promoverá e organizará eleições de delegados sindicais nos seguintes casos:

- a) Em empresas com associados no sindicato;
- b) Por demissão, exoneração ou ausência superior a três (3) meses dos delegados sindicais;

c) Sempre que o secretariado nacional o entenda conveniente, na estrita obediência da alínea *t*) do artigo 29.º dos presentes estatutos.

3- A convocação das eleições será feita com vinte (20) dias de antecedência e deverá mencionar as horas de abertura e encerramento das eleições bem como o dia e o respectivo local.

4- Só os associados locais se podem candidatar a delegados sindicais.

5- O secretariado nacional analisará a elegibilidade dos candidatos e afixará as listas até cinco (5) dias antes nos locais de trabalho, empresa ou zona de eleição.

6- Do acto eleitoral será elaborada acta que deverá ser enviada ao secretariado nacional.

7- A duração do mandato do delegado sindical é de 2 anos, podendo ser destituído fundamentalmente por deliberação da assembleia geral.

Artigo 38.º

Nomeação

1- O secretariado nacional fixará, de acordo com a lei vigente, o número de delegados sindicais possíveis em cada local de trabalho ou empresa.

2- Os delegados sindicais, sob a orientação e coordenação do secretariado nacional, fazem a dinamização sindical no seu local de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 39.º

Em relação a tudo que depender de deliberação do conselho geral, bem como expediente, emissão de credências para efeitos de contratação é bastante a assinatura do secretário geral.

Artigo 40.º

1- Os presentes estatutos podem ser alterados pela assembleia geral, mediante apresentação de proposta escrita e fundamentada, subscrita por um terço dos trabalhadores filiados ou por proposta do secretariado nacional.

2- A assembleia geral será convocada exclusivamente para o efeito de apreciar e deliberar alterações aos estatutos, com a antecedência mínima de 15 dias.

3- A proposta a que se refere o número 1 deste artigo será exposta na sede e nas delegações do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas até 15 dias antes da data de reunião em que deverá ser apreciada.

Artigo 41.º

1- As deliberações respeitantes à fusão do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas são da competência da assembleia geral, que deverá ser convocada expressamente para o efeito com a antecedência mínima de 30 dias, em carta registada, telegrama, email e ou fax e exposto na sede e nas delegações do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas.

2- Em caso de fusão, todo o ativo e passivo do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas transitará para o organismo resultante da fusão, salvo se outra coisa for acordada entre os órgãos competentes dos organismos interessados.

3- É da competência exclusiva da assembleia geral a deliberação sobre a dissolução do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas, que deverá ser aprovada por unanimidade dos membros.

4- A liquidação e partilha de bens no caso de dissolução será feita no prazo de seis meses pelo conselho fiscal; na sua falta, por comissão liquidatária eleita na reunião que deliberar a dissolução, de acordo com as normas legais em vigor, cabendo satisfazer até onde possíveis as eventuais dívidas ou consignar as quantias necessárias para o efeito.

Artigo 42.º

Os casos omissos nos presentes estatutos são regulados pela lei geral em vigor.

Artigo 43.º

O sindicato é constituído por tempo indeterminado.

Registado em 10 de março de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 161 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária (ASS/PJ)

Eleição em 30 de novembro de 2012 para mandato de três anos.

Presidente - Paulo Alexandre Dias Malaquias, bilhete de identidade n.º 10614682.

Vice-Presidente - Paulo Manuel da Silva Peixoto, bilhete de identidade n.º 059322276 ZZ7.

Secretário - Carlos Alexandre Borges Pereira, bilhete de identidade n.º 10036027.

Vogal - Firmino Miguel e Silva Duarte, bilhete de identidade n.º 10788300.

Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses - ASDP

Eleição em 30 de janeiro de 2014, para mandato de um ano.

Presidente - Embaixador José Vieira Branco.

Vice-presidente - Embaixador Rui Macieira.

Secretário - Dr. Luís Gaspar da Silva.

Secretário - Dr. Luís Cabaço.

Tesoureiro - Dr.ª Cristina Matos.

União dos Sindicatos de Castelo Branco/CGTP-IN

Eleição em 8 de fevereiro de 2014, para o mandato de quatro anos.

| | Nomes | BI/C. Cidadão n.º | | | |
|----|---|-------------------|----|--|----------|
| 1 | Ana Cristina Cruz Tomás Santos Eusébio Matos Hipólito | 5212889 | 14 | José Vítor Milhano Neves | 11042384 |
| 2 | Ângelo Miguel Santos Monteiro | 118866697 | 15 | Luís António Ferreira Nogueira | 7051847 |
| 3 | António Alberto Sousa Cardona | 9910256 | 16 | Luís Pereira Garra | 04354787 |
| 4 | António Carlos Santos Oliveira | 09911171 | 17 | Marco Manuel Matos Melchior | 10364555 |
| 5 | Aurélio Alves Madeira | 0429249 | 18 | Maria da Cruz Marques | 7011723 |
| 6 | Carina Sofia Filipe Caetano | 12380816 | 19 | Maria Delfina Brás | 02517061 |
| 7 | Clara Maria Pereira de Sousa | 5468036 | 20 | Maria Dulce Ribeiro Pinheiro | 4316666 |
| 8 | Cristina Maria Oliveira dos Santos | 10162252 | 21 | Maria da Ressurreição Santos Batista Fernandes | 0970748 |
| 9 | Gabriela Maria dos Santos Vaz Gonçalves | 11830832 | 22 | Mário Caeiro Quintas | 5392005 |
| 10 | Hugo Filipe Nave Gonçalves | 13255533 | 23 | Marisa Gonçalves Tavares | 12528708 |
| 11 | José Alberto Valente Rocha | 7634101 | 24 | Paula Maria Magueijo Lisboa | 04475742 |
| 12 | José Rocha da Horta | 4283595 | 25 | Rogério Manuel Lopes Rodrigues | 10925513 |
| 13 | José Saraiva Mendes | 4320575 | 26 | Celina Roque Varanda | 12156459 |

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

**Associação Comercial do Distrito de Aveiro
(ACA) - Alteração**

Alteração aprovada em 4 de fevereiro de 2014, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2013.

CAPÍTULO I
(...)

Artigo 3.º

Sede
(...)

- 1- (*Mantém-se.*)
- 2- A ACA pode mediante deliberação da direção estabelecer, delegações ou quaisquer outros tipos de representações fora da área da sede, bem como secções especializadas pelo ramo ou sub-ramos de atividade, diferentes em toda ou em parte da área abrangida, podendo ainda criar delegações nos concelhos do distrito de Aveiro. É da competência da direção a adesão a uniões, federações e confederações desde que esse enquadramento (filiação) associativo seja do interesse

da ACA para a sua expansão.

CAPÍTULO II

Associados

(...)

Artigo 7.º

Perda de qualidade de associado

1- (*Mantém-se.*):

a) (*Mantém-se.*)

b) (*Mantém-se.*)

c) Perdem também a qualidade de associados quando por comportamento impróprio, pratiquem atos contrários aos objetivos da associação ou susceptíveis de afetar a sua atuação ou o seu prestígio, deliberadamente comprometam e afetem a imagem da instituição e corpos diretivos, sendo os mesmos considerados uma grave violação de deveres fundamentais dos associados.

2- No caso do previsto na alínea c), compete à direção propor a perda de qualidade de associado, após comunicação desta por carta registada ao associado, e à qual deverá ser concedido o prazo de 10 dias para o exercício do direito de defesa escrita, cabendo ainda recurso desta deliberação para a assembleia geral, que será votada, por proposta da direção na primeira assembleia geral por uma votação superior a metade do número de associados presentes.

3- (*Mantém-se.*)

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Artigo 8.º

Órgãos sociais

1- (*Mantém-se.*)

2- (*Mantém-se.*)

3- Os órgãos sociais são eleitos pelo período de um triénio, que corresponderá à duração dos seus mandatos.

(...)

CAPÍTULO IV

Assembleia geral

(...)

Artigo 13.º

Assembleia geral - Funcionamento

1- (*Mantém-se.*)

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

6- (*Mantém-se.*)

7- (*Mantém-se.*)

8- (*Mantém-se.*)

9- (*Mantém-se.*)

10- As deliberações sobre as matérias constantes na ordem de trabalhos exigem o voto favorável de metade mais um, do número de associados presentes. Em caso de igualdade de voto, compete ao presidente da mesa da assembleia geral o voto de desempate.

11- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

12- As deliberações sobre a dissolução da associação exigem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados e, para esse efeito deverá ser convocada com pelo menos 30 dias de antecedência, acompanhada da respetiva fundamentação.

CAPÍTULO V

Direção

Artigo 14.º

Composição

1- A direção é composta por três membros efetivos, compreendendo:

a) Um presidente;

b) Dois vice-presidentes;

c) Um vice-presidente suplente.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

(...)

CAPÍTULO X

Artigo 31.º

Dissolução e liquidação da associação

1- (*Mantém-se.*)

2- A assembleia que deliberar a extinção da associação determinará o destino a dar ao património e designar a comissão liquidatária, não podendo o mesmo ser distribuído pelos associados.

3- (*Mantém-se.*)

(...)

Registado em 10 de março de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 122 do livro n.º 2.

ACIST - Associação Empresarial de Comunicações de Portugal - Alteração

Aprovada em 18 de fevereiro de 2014, com última publi-

cação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2013.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 9.º

Os direitos dos associados adquirem-se em seguida ao pagamento da jóia e três meses de quotas, excepto o direito de ser eleito para os órgãos da associação que se rege pelo descrito no número 3 do artigo 12.º.

Artigo 11.º

- 1- (*Sem alteração.*)
- 2- (*Sem alteração.*)
- 3- O associado que haja perdido esta qualidade não tem direito à reposição das importâncias com que haja contribuído.

CAPÍTULO V

Dos disciplina

Artigo 51.º

- 1- (*Sem alteração.*)
- 2- As penas a aplicar pela direcção são proporcionais à gravidade da falta e serão sempre precedidas de prévia instauração de processo disciplinar, sendo que a expulsão da associação apenas será aplicada nos casos de grave violação de deveres fundamentais.
- 3- É formalidade essencial do processo disciplinar a sua redução a escrito, a audiência do arguido e a recolha de provas por ele indicadas no prazo que lhe for estabelecido.
- 4- (*Sem alteração.*)

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 57.º

- 1- (*Sem alteração.*)
- 2- A assembleia geral deliberará em caso de dissolução, fusão ou incorporação noutra e do destino a dar a todo ou parte dos bens do património, garantindo que o mesmo não possa ser distribuído pelos associados.

Registado em 10 de março de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 122 do livro n.º 2.

GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Alteração

Alteração aprovada em 29 de novembro de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2013.

O artigo 23.º dos estatutos na sua forma actual:

Artigo 23.º

O conselho fiscal reunir-se-á sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez em cada trimestre.

Passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 23.º

1- O conselho fiscal reunir-se-á sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez cada trimestre, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria absoluta dos votos dos membros presentes.

O número 5 do artigo 7.º

O sócio que, por qualquer forma, deixe de pertencer à associação perde o direito ao património social.

É eliminado.

O artigo 32.º dos estatutos na sua forma actual:

Artigo 32.º

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, que envolva o voto favorável de pelo menos três quartos do número total dos seus associados presentes.

2- À assembleia geral que delibere a dissolução caberá decidir sobre o destino a dar aos bens da associação.

passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 32.º

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, que envolva o voto favorável de pelo menos três quartos do número total dos seus associados.

2- À assembleia geral que delibere a dissolução caberá designar uma comissão liquidatária, a forma e o prazo de liquidação do património da associação.

Registado em 10 de março de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 122 do livro n.º 2.

Associação Empresarial de Valongo - Cancelamento

Por sentença proferida em 18 de setembro de 2013, tran-

sitada em julgado em 23 de outubro de 2013, no âmbito do processo n.º 254/12.0TBVLG que correu termos no 1.º Juízo - Tribunal Judicial de Valongo, movido pelo Ministério Público contra a Associação Empresarial de Valongo, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do número 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Empresarial de Valongo, efetuado em 14 de outubro de 2004, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Associação dos Fabricantes de Armações para Óptica Ocular - Cancelamento

Por sentença proferida em 19 de setembro de 2012 e transitada em julgado em 29 de outubro de 2012, no âmbito do processo n.º 3518/10.3TBGDM, que correu termos no 1.º Juízo Cível do Tribunal Judicial de Gondomar, movido pelo Ministério Público contra a Associação dos Fabricantes de Armações para Óptica Ocular, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do número 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Fabricantes de Armações para Óptica Ocular, efetuado em 19 de novembro de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Associação Empresarial da Maia

Eleição em 10 de dezembro de 2013, para o mandato de quatro anos.

Direção:

Presidente - Joaquim Carlos Silva Mendes.

Vice Presidente - Manuel Tavares Costa Cardoso Gomes.

Vice Presidente - Isabel Maria Teixeira Araújo.

Vice Presidente - Fernando António Santos Pereira.

Vice Presidente - Paulo Jorge Mandim Santos Silva Lessa.

ARAN - Associação Nacional do Ramo Automóvel

Eleição em 23 de janeiro de 2014, para mandato de três anos.

Presidente - Fidelização, A. T. Lopes, representada por António Manuel Marques Teixeira Lopes.

Vice-presidente - Maria Cristina Jorge, Soc. Unip., L.^{da}, representada por Mário Pinto Teixeira.

Tesoureiro - Miranda Barbosa & Amorim, L.^{da}, representada por José de Miranda Barbosa.

Vogais efectivos:

Citíauto, L.^{da}, representada por Álvaro José Maria Monteiro de Aguiar.

Maiauto - Mário Ferreira da Silva, L.^{da}, representada por Rodrigo Ferreira da Silva.

VAP - Veículos Automóveis e Peças, SA, representada por Rui Cardoso Pinto Gonçalves.

Irmãos Mota & Ca., L.^{da}, representada por Joaquim Fernandes Mota.

Vogais suplentes:

Garagem Campo Lindo, SA, representada por Carlos Gomes da Cunha Pereira.

Jorge Amortecedores, L.^{da}, representada por Jorge Augusto de Almeida Rodrigues.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Centro Social de Ermesinde - Alteração

Alteração aprovada em 14 de fevereiro de 2014, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2013.

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do CSE.

Artigo 62.º

Local e horário da votação

(...)

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

Registado em 10 de março de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 1 do livro n.º 2.

SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA - Alteração

Comissão de trabalhadores da SOFLUSA

Alteração aprovada em 7 de fevereiro de 2014, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª Série, n.º 2, de 30 de janeiro de 1994.

I - ESTATUTOS

Artigo 1.º

Âmbito

Os presentes estatutos abrangem toda a atividade económica e produtiva da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes SA.

Artigo 2.º

Coletivo de trabalhadores

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os

trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2- Como membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos e têm, em especial, o dever de contribuir ativamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático da sua intervenção na vida da empresa.

3- O colectivo de trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 3.º

Direitos dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1- Eleger e ser eleito para a CT.

2- Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos.

3- Reclamar perante a CT dos actos considerados lesivos aos seus interesses e aos da empresa.

4- Recorrer para a assembleia geral de todas as infracções aos estatutos, ou de quaisquer actos da CT que julgar irregulares.

5- Examinar e fiscalizar toda a correspondência, emitir pareceres e aconselhar a CT ou qualquer dos seus membros sobre a conduta a prosseguir.

6- Participar activamente na vida da CT, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral e votando as moções propostas que entender convenientes.

Artigo 4.º

Órgãos do colectivo de trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores (AGT);
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 5.º

Assembleia geral de trabalhadores

1- A assembleia geral de trabalhadores é constituída por todos os trabalhadores da empresa.

2- Entende-se por trabalhador da empresa o que prestar a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

Artigo 6.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo, de acordo com os presentes estatutos;

c) Nomear uma comissão provisória, até à eleição de nova CT;

d) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

e) 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 3.º.

Artigo 7.º

Convocação da assembleia geral de trabalhadores

A assembleia geral pode ser convocada:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos;

c) A convocação da assembleia geral, além da indicação da ordem de trabalhos deverá indicar igualmente o dia, hora e local da realização.

Artigo 8.º

Prazos para a convocação

1- A assembleia geral, de trabalhadores será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de não existir, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da assembleia geral no prazo de 15 dias contados da data da recepção do requerimento.

3- Deverá ser remetida uma cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa.

Artigo 9.º

Reuniões da assembleia de trabalhadores

A assembleia geral de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por ano, para:

a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;

b) A assembleia geral de trabalhadores reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos no artigo 8.º (convocatória).

Artigo 10.º

Assembleia geral de trabalhadores de emergência

1- A assembleia geral de trabalhadores reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas assembleias gerais de trabalhadores são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número possível de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente da assembleia geral de trabalhadores bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 11.º

Funcionamento da assembleia geral de trabalhadores

1- A AGT delibera validamente sempre que nele participem 10 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2- Para a destituição da CT a participação mínima na AGT deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

3- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos trabalhadores para as seguintes deliberações:

– Destituição da CT ou seus membros.

– Destituição do representante dos trabalhadores no órgão de gestão da empresa.

5- A AGT é presidida pela CT.

Artigo 12.º

Plenários sectoriais

Poderão realizar-se plenários sectoriais, que deliberarão sobre assuntos de interesse específico para o sector.

Artigo 13.º

Sistemas de votação em assembleia geral

1- O voto é sempre directo.

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

3- O voto é secreto nas votações para a eleição e destituição da CT, bem como no caso de alteração dos estatutos.

4- A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

5- As votações e as alterações aos estatutos ficam sujeitas ao formalismo estabelecido no CT aprovado na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e do regulamento eleitoral anexo a estes estatutos.

Artigo 14.º

Discussão em plenário

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

a) Destituição da CT ou dos seus membros.

2- A CT ou a assembleia geral de trabalhadores podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Artigo 15.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- A CT exerce em nome próprio a competência e os direi-

tos referidos no número anterior.

3- A CT é eleita nos termos do código do trabalho, do regulamento eleitoral e dos presentes estatutos.

4- Os membros da CT respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes for confiado.

5- Estão isentos desta responsabilidade os membros da CT que não estiverem presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte e após a leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada.

Atribuições, competências e deveres da CT

Artigo 16.º

Competência e objectivos da CT

A CT tem por objectivos:

1- Exercer todos os direitos consignados na constituição e na lei, nomeadamente:

- a) O controlo de gestão da empresa;
- b) O direito à informação necessária à sua actividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;
- c) A participação na elaboração da legislação do trabalho nos termos da lei aplicável;
- d) A intervenção activa na organização das actividades produtivas da empresa e reestruturação de serviços, sempre que essa reorganização e reestruturação tenha lugar;
- e) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector dos transportes, bem como a participação nos respectivos órgãos de planificação sectoriais e regionais, directamente ou através de uma eventual comissão coordenadora;
- f) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

g) Participar na gestão dos serviços sociais da empresa;

2- Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:

a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade colectiva;

b) Promovendo a formação sócio profissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

c) Exigindo da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa;

3- Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do sector dos transportes, através da respectiva comissão coordenadora, visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe trabalhadora;

4- Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa, de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

Artigo 17.º

Consulta à assembleia geral de trabalhadores

Sem prejuízo da competência da comissão de trabalhadores, a assembleia geral pode pronunciar-se sobre as seguintes matérias:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento ou suspensão de carreiras ou linhas de produção;
- c) Alterações nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- d) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- e) Apreçar os orçamentos e planos da empresa e respectivas alterações.

Artigo 18.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão consiste no controlo colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais dos órgãos de gestão e sobre a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa previstas na Constituição da República.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição e na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

4- Os órgãos de gestão da empresa estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

Artigo 19.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 20.º

Reuniões com os órgãos estatutários da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- A CT tem o direito de reunir sempre que o entenda necessário com os restantes órgãos estatutários, mediante citação ao respectivo presidente.

4- Das reuniões referidas neste artigo, é lavrada acta elaborada pela empresa e assinada por todos os presentes.

Artigo 21.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT

tem o direito de que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de receitas;
- 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 abstencionismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 20.º, nas quais a CT tem o direito de que lhe sejam fornecidas Informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ao órgão de gestão.

6- Nos termos da lei, o órgão de gestão deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 22.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Celebração de acordos de saneamento económico financeiro;
- c) Cancelamento ou suspensão temporária de carreiras;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade da empresa;
- i) Encerramento de estabelecimento ou de linhas de ex-

ploração;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Elaboração dos regulamentos internos da empresa;

o) Tratamento de dados biométricos;

p) Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos para a vigilância a distância no local de trabalho.

2- O parecer solicitado é dirigido à CT, por escrito, pelo órgão de gestão.

3- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a sua nulidade, nos termos gerais de direito.

4- O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5- A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

6- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do número 5 do artigo 427.º do código do trabalho, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

Artigo 23.º

Exercício do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa 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 do órgão 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) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao sector dos transportes;

e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas, tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida do trabalho e das condições de higiene e segurança;

f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da em-

presa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos contrários à lei e aos estatutos da empresa;

g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 24.º

Defesa de interesses profissionais e direitos

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

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos do acordo de empresa e da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pelo órgão de gestão sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação nos termos do artigo 241.º do código do trabalho;

d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 22.º;

e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 23.º;

f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;

g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 25.º

Gestão de serviços sociais

A CT participa na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 26.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.

Garantia e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 27.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e no horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo

despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 28.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, ou dentro do mesmo, desde que dispensados pelo respectivo órgão de gestão, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

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

4- Para os efeitos dos números 2 e 3 comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

Artigo 29.º

Acção da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso a todos os locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

Artigo 30.º

Direitos de afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em locais adequados para o efeito postos à sua disposição pelo órgão de gestão.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

Artigo 31.º

Direito a instalações adequadas e meios materiais

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

3- A CT tem o direito de obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respectivas atribuições nos termos do número 1 do artigo 422.º do código do trabalho, o seguinte crédito de horas:

Comissão de trabalhadores - vinte e cinco horas por mês;
Comissões coordenadoras - vinte horas por mês.

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

3- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 33.º

Falta de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas, as faltas dadas no exercício da sua actividade e atribuições pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT e de comissões coordenadoras.

2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição quando estas excedam o crédito de horas a que tem direito nos termos da lei, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias dos trabalhadores.

3- Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, Estado, partidos, associações políticas e comissões religiosas, associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

3- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) As receitas provenientes da realização de quaisquer campanhas ou iniciativas para angariação de fundos.

Artigo 35.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subornar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não participar nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou por qualquer outro modo prejudicar um trabalhador por motivo das actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores, previstas nestes estatutos.

Artigo 36.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de o trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 54.º e 56.º da Constituição, com o AE, a lei e outras normas aplicáveis sobre as CT e com estes estatutos.

2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas nos artigos 331.º do código do trabalho, se a sanção constitui no despedimento, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do número 3 do artigo 392.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 38.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

O despedimento e a suspensão preventiva de trabalhadores que sejam membros da CT ou de comissões coordenadoras, está sujeito ao disposto no número 410.º do código do trabalho.

Artigo 39.º

Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 38.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções de acordo com o número 2 do artigo 331.º do código do trabalho.

Artigo 40.º

Capacidade judiciária

1- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização de defesa dos direitos e 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 credenciados pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 52.º.

Artigo 41.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Artigo 42.º

Natureza das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõe obrigações e deveres do conselho de administração e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

Artigo 43.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da CT localiza-se no:

Terminal Rodo Ferro Fluvial do Barreiro,
2830 Barreiro

Artigo 44.º

Composição da CT

1- Nos termos do artigo 417.º do código do trabalho, a CT é composta por três membros, contendo pelo menos dois membros áreas diferentes:

Área de exploração.

Área comercial.

Área administrativa.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos membros a sua substituição faz-se por um elemento da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, a AGT elege uma comissão provisória, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias, incumbindo à CE organizar o processo para eleger nova CT.

4- No caso de haver duas ou mais listas a eleição far-se-á de acordo com o regulamento eleitoral pela média mais alta de Hondt.

5- O mandato da CT é de três anos, nos termos do artigo 418.º do código do trabalho, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

6- As listas concorrentes poderão eleger o máximo de três suplentes de acordo com o número 1 deste artigo.

7- Os elementos suplentes só são abrangidos pelos direitos e deveres consignados na lei e nestes estatutos se vierem a fazer parte da CT.

Artigo 45.º

Reuniões da CT

As reuniões da CT serão ordinárias e extraordinárias.

1- A CT reúne ordinariamente mensalmente.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos ponderosos que as justifiquem;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos;

c) Pode também reunir de emergência sempre que convocada pelo coordenador ou pelo secretariado.

Artigo 46.º

Convocatória das reuniões

As reuniões da CT são convocadas por anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de este não existir, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

Artigo 47.º

Prazo de convocatória

1- As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias, horas e locais prefixados na sua primeira reunião.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas, pelo menos, com cinco dias de antecedência.

3- A convocatória para as reuniões de emergência não está sujeita a quaisquer prazos ou formalidades.

Artigo 48.º

Deliberações da CT

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

2- Nos casos em que da votação resulte empate, a votação será repetida e se o empate persistir após três votações, o coordenador, ou quem o substitua, terá voto de qualidade na 4.ª votação.

Artigo 49.º

Delegações de poderes entre membros da CT

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 15.º, é lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não inferior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

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

Artigo 50.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros.

Artigo 51.º

Coordenação da comissão de trabalhadores

1- A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros e por um secretariado composto por dois membros que executarão as deliberações da comissão.

2- A eleição do coordenador e do secretariado far-se-á por voto secreto, em listas de entre os elementos que compõem a CT.

3- O coordenador e o secretariado são eleitos na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

Artigo 52.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o elemento da comissão que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2- A sua substituição far-se-á por iniciativa da CT e deve recair no elemento da lista a que pertencia o membro a substituir ou nos seus suplentes.

Artigo 53.º

Coordenadoras

1- A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico sociais do sector.

2- Com vista ao reforço da intervenção dos trabalhadores, a CT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores da região de Lisboa (CIL).

3- Por deliberação da assembleia geral poderá a CT vir a fazer parte de outras coordenadoras.

Artigo 54.º

Entrada em exercício

Nos termos do artigo 438.º do código do trabalho, a CT entra em exercício depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 55.º

Tomada de posse

É dada posse à CT nos termos do artigo anterior pela comissão eleitoral, podendo assistir ao acto os trabalhadores da SOFLUSA.

Artigo 56.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos do código do trabalho.

Artigo 57.º

Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

1- O regulamento eleitoral é o constante do anexo dos presentes estatutos.

2- As regras constantes do regulamento eleitoral aplicam-se com as necessárias adaptações a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

ANEXO

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

1- Os estatutos e as listas concorrentes à CT da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, são aprovados por votação de todos os trabalhadores, convocada nos termos do CT.

2- Consideram-se trabalhadores, aqueles que prestam trabalho na empresa por força de um contrato de trabalho com ela celebrado.

3- A empresa deve entregar o caderno eleitoral com a lista por ordem alfabética, aos trabalhadores que procedam à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória.

Artigo 2.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e será secreto nas votações referidas no número 3 do artigo 13.º.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local habitual de trabalho por motivo de serviço ou doença e dos que estejam em gozo de férias.

3- A conversão dos votos em mandatos, faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 3.º

Valor dos votos

1- Considera-se aprovado o projecto de estatutos ou listas concorrentes à CT que recolher o maior número de votos expressamente válidos.

2- Considera-se voto em branco, o no boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

3- Considera-se voto nulo, o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando hajam dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a um projecto que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitido;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou ratura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

4- Não se considera o voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente, a vontade do votante.

Artigo 4.º

Candidaturas

1- Podem apresentar projectos de estatutos à votação ou

listas candidatas à CT:

- a) Um número mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores;
- b) A CT em funções acompanhada pelo número mínimo de trabalhadores previstos na alínea anterior.

2- Os projectos ou listas candidatas para a CT são apresentados até 15 dias antes da data marcada para a votação à comissão eleitoral, que dispõe de um dia, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3- A apresentação do projecto de estatutos ou listas candidatas à CT consiste na sua entrega à comissão eleitoral, nos termos do número anterior, acompanhada de uma declaração subscrita por todos os proponentes, devidamente identificados pelo nome e categoria profissional.

Nenhum trabalhador poderá subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- A comissão eleitoral, ao receber o projecto ou lista de candidatura, entrega aos representantes um recibo com a data e a hora em que a apresentação teve lugar, regista essa mesma data e hora no original recebido e atribui nesse mesmo momento uma letra no respectivo projecto ou lista candidata, que funcionará como sigla.

5- A atribuição da letra é feita por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

6- Cada grupo de proponentes tem o direito de fiscalizar no acto da apresentação toda a documentação recebida pela entidade designada no número 2 para os efeitos deste artigo.

7- A apresentação do projecto deve ser rejeitada em declaração escrita e assinada pela entidade designada no número 2 e imediatamente entregue por ela aos representantes quando se verificarem alguns dos seguintes fundamentos:

- a) Inobservância do disposto no número 1 deste artigo;
- b) Falta ou irregularidade insuperável da declaração prevista no número 3 deste artigo.

8- As irregularidades que os projectos ou listas candidatas apresentem podem ser corrigidas dentro do prazo de dois dias a contar da data da notificação pela comissão eleitoral.

9- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades com o disposto nos estatutos são rejeitadas definitivamente pela comissão eleitoral, que notificará os proponentes com indicação dos fundamentos dessa deliberação.

Artigo 5.º

Publicidade e campanha eleitoral

1- Os projectos de estatutos ou listas concorrentes à CT, validamente apresentados, são afixados com a antecedência mínima de 10 dias em relação à data marcada para a votação em todos os locais em que funcionarão mesas de voto e nos locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, a fim de assegurar a respectiva divulgação.

2- É encargo de cada grupo de proponentes assegurar a divulgação do respectivo projecto de estatutos ou lista de candidatura pelos trabalhadores.

3- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta

última não haja campanha.

4- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 6.º

Boletins de voto

1- As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e sigla adoptada por cada lista candidata.

2- A letra de cada lista ou projecto de estatutos corresponderá à ordem da sua apresentação, e a sigla não poderá exceder sete palavras no máximo.

3- A eleição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos nos termos do número 1 do artigo 433.º do código do trabalho.

4- O boletim de voto terá forma rectangular e será em papel liso, sem marca, não transparente, nem sinais exteriores.

5- Na linha correspondente a cada projecto ou lista concorrente à CT figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do votante.

6- A impressão dos votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto, na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

7- A comissão eleitoral enviará, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 7.º

Locais e horários da votação

1- As votações realizam-se nos locais previstos no artigo 8.º.

2- A votação tem lugar em dia e hora a indicar pela comissão eleitoral.

3- Sem prejuízo do funcionamento normal da empresa, os trabalhadores têm o direito de voto durante o seu horário de trabalho, dispondo para tanto do tempo necessário e suficiente, que contará para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

4- A votação realiza-se em todos os locais referidos no número 1, no mesmo dia, e idêntico formalismo segundo as normas do presente regulamento.

Artigo 8.º

Localização das mesas de voto

1- Há as seguintes mesas de voto:

- a) Terminal fluvial do Terreiro do Paço;
- b) Terminal fluvial do Cais do Sodré;
- c) Terminal fluvial do Barreiro.

2- Nos casos em que sejam feitas assembleias ou plenários centralizados a votação será feita no respectivo local.

Artigo 9.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral, observando os se-

guintes critérios:

- a) Membros da CT;
- b) Delegados sindicais;
- c) Trabalhadores designados para o efeito.

2- Os trabalhadores designados escolhem entre si o presidente e os vogais.

3- Cada grupo de proponentes de um projecto de estatutos ou lista concorrente à CT tem o direito de designar um representante, que, como delegado do grupo, acompanha e fiscaliza todas as operações do acto de votação.

4- Desta designação será dado conhecimento à comissão eleitoral até oito dias antes da votação.

Artigo 10.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto de votação.

2- Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar-se que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo-se à respectiva selagem.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto ou lista em que vota, dobra o boletim em quatro e entrega o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, poderá ser substituída por impressão digital, cabendo, neste caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5- O registo de presenças conterà um termo de abertura e um termo de encerramento com indicação do número total de páginas e será assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados referidos no número 3 do artigo anterior, pode fazer circular a urna de voto pela área que lhe esteja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em primeiro lugar.

Artigo 11.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por envelope fechado e enviado com a indicação do nome do remetente, dirigido à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberto, devendo o voto ser introduzido na urna, descarregado o nome do votante e registado em acta o voto por correspondência.

Artigo 12.º

Abertura das urnas e apuramento dos resultados

1- A abertura das urnas e o apuramento têm lugar nos horários previstos na convocatória para cada uma das mesas, sendo o apuramento final feito após a abertura de todas as urnas.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada

acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior será afixada junto do respectivo local de votação.

4- O apuramento global e a proclamação dos estatutos aprovados ou listas concorrentes à CT são feitos com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no número 1.

Artigo 13.º

Constituição da comissão eleitoral

1- Até 30 dias antes do final do mandato da CT cessante, será constituída a comissão eleitoral (CE) prevista nos presentes estatutos.

2- A CE é constituída por dois membros da CT, eleitos por esta, integrando também, a partir do acto de apresentação das candidaturas, um representante indicado por cada lista candidata.

3- Revelando-se que os membros da CE formam um número par, será nomeado mais um elemento de comum acordo das listas candidatas.

4- O presidente da CE será eleito de entre os elementos que a compõem.

5- Nas decisões que a CE for chamada a tomar, cada membro disporá de um voto e funcionará o sistema de maioria simples, em termos de quórum constitutivo e deliberativo.

6- Publicados os resultados da votação, a CE cessa o seu mandato após conferir a posse à CT eleita.

Artigo 14.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à CE:

- a) Convocar e dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreçar e julgar as reclamações;
- e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- g) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

Artigo 15.º

Processo eleitoral

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência de 20 dias sobre a respectiva data, pela CE constituída nos termos dos estatutos ou na sua falta por o mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação, devendo ser afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os

trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto, devendo ser remetida ao órgão de gestão da empresa cópia da convocatória, por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 16.º

Publicação dos resultados

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação, será afixado nos locais onde funcionaram as mesas de voto um exemplar dos estatutos aprovados e a lista da CT eleita, bem como uma cópia da acta de apuramento global dos resultados da votação.

2- A CE providenciará para que um exemplar dos estatutos aprovados e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* seja distribuído, com a brevidade possível, a cada trabalhador da empresa, com o que contará com a colaboração da CT.

3- Dentro do prazo de 10 dias, será enviado o processo concluído ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, para registo e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Será enviada cópia da acta de apuramento global da votação ao órgão de gestão da empresa.

4- O direito de impugnação da votação poderá ser exercido por qualquer trabalhador nos termos da lei.

Artigo 17.º

Regulamento eleitoral

O presente regulamento é afixado na data da convocatória da votação nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e em todos os locais onde funcionarão mesas de voto.

Artigo 18.º

Resolução de casos omissos e recursos

A resolução dos casos não previstos neste regulamento será da competência da CE, cabendo recurso para a assembleia geral de trabalhadores convocada nos termos do artigo 7.º dos estatutos se, por violação destes e da lei, tais casos tiverem influência no resultado da eleição.

Registado em 10 de março de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 1 do livro n.º 2.

Orfeão de Leiria Conservatório de Artes - Cancelamento

Por sentença proferida em 13 de dezembro de 2013 e transitada em julgado em 27 de janeiro de 2014, no âmbito do processo número 2317/13.5TBLRA, que correu termos no Tribunal do Trabalho de Leiria, movido pelo Ministério Público contra a comissão de trabalhadores do Orfeão de Leiria, foi julgada procedente a acção «e, em consequência, por força do disposto nos artigos 422.º, 433.º, 434.º, 438.º, 439.º e 447.º do Código do Trabalho», e declarada a nulidade dos estatutos.

Assim, nos termos do número 3 do artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da comissão de trabalhadores do Orfeão de Leiria Conservatório de Artes, efetuado em 24 de julho de 2012, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - ELEIÇÕES

Centro Social de Ermesinde

Eleição em 14 de fevereiro de 2014, para o mandato de 3 anos.

Efectivos:

Florentino Paulo Mota Silva, ID. Civil n.º 9635975.

Luís Miguel Ramos Barros, ID. Civil n.º 10922241.

Andreia Susana das Neves Moreira, ID. Civil n.º 10808676.

Suplentes:

Maria Goretti Gabriel Ferreira Correia, ID. Civil n.º 11770509.

Registado em 10 de março de 2014, ao abrigo do artigo 417.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 1 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Crown, Cork & Seal

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de fevereiro de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Crown, Cork & Seal:

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, que no dia 22 de maio de 2014, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, saúde no trabalho.

Nome Empresa: Crown, Cork & Seal.

Sede: Sítio das Cardeiras - 2890-011 Alcochete».

Entrepasto Lisboa - Comércio de Viaturas, SA

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de fevereiro de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Entrepasto Lisboa - Comércio de Viaturas, SA:

«Pela presente, comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, que o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 28 de maio de 2014, irão realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 28.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Entrepasto Lisboa - Comércio de Viaturas, SA.

Morada: Praça José Queirós, 1 - 1800-237 Lisboa».

Tanquisado - Terminais Marítimos, SA

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Tanquisado - Terminais Marítimos, SA:

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, que no dia 29 de maio de 2014, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, saúde no trabalho.

Nome Empresa: Tanquisado - Terminais Marítimos, SA.

Sede: Estrada da Mitrena, Km 19 - Setúbal - 2910-738 Setúbal».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

GONVARRI - Produtos Siderúrgicos, SA

Eleição em 20 de fevereiro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 5, de 8 de fevereiro de 2014.

Efetivos:

Elsa Sofia da Fonseca Rei, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 11806415, válido até 30 de junho de 2018.

Ana Maria Guerreiro Marques, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 7452695, válido até 24 de junho de 2016.

Suplentes:

Maria João Espingardeiro Amaral Marques, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 6952909, válido até 17 de dezembro de 2017.

Maria Anabela Carrusca Brito Almeida, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 6082226, válido até 13 de agosto de 2017.

Registado em 7 de março de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 29, a fl. 87 do livro n.º 1.

General Cable Cel-Cat, SA

Eleição em 14 de fevereiro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44 de 29 novembro de 2013.

Efetivos:

Pedro Miguel Margarido Soares, bilhete de identidade n.º 9820820.

João Paulo Peixinho Rosado Lopes, bilhete de identidade n.º 09045516.

Carlos Manuel Tavares Carvalho, bilhete de identidade n.º 11480440.

Suplentes:

Diogo Manuel Barreira Neto, bilhete de identidade n.º 12483188.

Nuno Miguel Figueiredo Duarte, bilhete de identidade n.º 11274392.

Vitor Manuel Menor Palma, bilhete de identidade n.º 10080487.

Registado em 10 março de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 30, a fl. 87 do livro n.º 1.

Portalex Alumínio, SA

Eleição em 14 de fevereiro de 2014, conforme convoca-

tória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 4, de 29 de janeiro de 2014.

Efetivos:

Luís Lusio Gomes Rosa, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 4576893, emitido em 24 de fevereiro de 2005, Lisboa.

Aníbal Diniz Pereira Silva Ferreira, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 9507338, emitido em 14 de setembro de 2005, Amadora.

Fontes Calunga João Mateus, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º N840P0684, emitido em 11 de abril de 2013, P/Reboleira.

Suplentes:

Nuno Manuel Alves de Sousa Martins, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 5053692.

Francisco Estevão Alexandre Estácio, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 07269460.

Joaquim António Anjos Gonçalves, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 04014624, emitido em 3 de setembro de 2013, Lisboa.

Registado em 6 de março de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 27, a fl. 87 do livro n.º 1.

PALMETAL - Armazenagem e Serviços, SA

Eleição em 5 de fevereiro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 42, de 15 de novembro de 2013.

Efetivo:

António Ferreira, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 7609913.

Suplente:

Humberto Solposto, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10347081.

Registado em 6 de março de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 28, a fl. 87 do livro n.º 1.