



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:
...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Planestrada - Operação e Manutenção Rodoviária, SA - Autorização de laboração contínua 633

Portarias de condições de trabalho:
...

Portarias de extensão:
...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras	634
- Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Alteração salarial e outras	635
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras	636
- Contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outros	638
- Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP (Acordo sobre formação profissional de motoristas SP) - Alteração e texto consolidado	642
- Acordo de empresa entre o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Revisão global	644

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Integração em níveis de qualificação	654
- Acordo de empresa entre a Saint-Gobain Mondego, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Integração em níveis de qualificação	655

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Proc. n.º 59/07.0TTVRL-D.S1 (Revista) - 4.ª Secção - Interposto recurso com efeito suspensivo para o Tribunal da Relação da decisão proferida em providência cautelar que tenha decretado a suspensão do despedimento, não são devidas ao trabalhador retribuições entre a data do despedimento e o trânsito em julgado do acórdão do Tribunal da Relação que confirme a suspensão do despedimento, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 40.º do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro	656
---	-----

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins - Nulidade parcial	671
- STP - Sindicato de Trabalhadores dos Portos de Lisboa e Setúbal - Cancelamento	671

II – Direção:

- Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e de Controle Industrial - SNTICI - Eleição	672
- Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Eleição	672
- APIT - Associação Sindical dos Profissionais de Inspeção Tributária e Aduaneira - Eleição	672

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Industrial e Comercial do Café - AICC - Alteração	673
--	-----

II – Direção:

- Associação Industrial e Comercial do Café - AICC - Eleição	673
- APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração - Substituição	673

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- OITANTE, SA - Constituição	674
- Parques de Sintra - Monte da Lua, SA - Constituição	681

II – Eleições:

- OITANTE, SA - Eleição	690
- Parques de Sintra - Monte da Lua, SA - Eleição	690
- Autoridade Nacional da Aviação Civil (ANAC) - Retificação	690

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Caixa Económica Montepio Geral (CEMG) - Convocatória	691
--	-----

II – Eleição de representantes:

- Câmara Municipal de Mirandela - Eleição	691
- Câmara Municipal de Bragança - Eleição	691
- Câmara Municipal de Alfândega da Fé - Eleição	692
- Câmara Municipal de Moncorvo - Eleição	692
- Resíquímica - Resinas Químicas, SA - Eleição	692
- Silsa - Confecções, SA - Eleição	692

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.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Planestrada - Operação e Manutenção Rodoviária, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Planestrada - Operação e Manutenção Rodoviária, SA», NIF 508860385, com sede no Cerrado das Aranhas, Grândola, freguesia de Grândola e Santa Margarida da Serra, concelho de Grândola, distrito de Beja, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no Centro de Controlo de Tráfego localizado no estabelecimento sito no Centro de Assistência e Manutenção de Alcantarilha, freguesia de Alcantarilha e Pêra, concelho de Silves, distrito de Faro.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, como prestadora de serviços de operação e manutenção de rodovias, no âmbito dos Contratos de Subconcessões do Baixo Alentejo e do Algarve Litoral, competindo-lhe a operação e o controlo permanente do tráfego nos diversos lances de estrada, bem como a gestão dos necessários trabalhos de conservação e manutenção das vias, vinte e quatro horas por dia, para garantia da segurança na circulação rodoviária. Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser ultrapassada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime

de laboração requerido foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- A atividade em apreço não carece de licenciamento específico;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Planestrada - Operação e Manutenção Rodoviária, SA» a laborar continuamente no Centro de Controlo de Tráfego localizado no estabelecimento sito no Centro de Assistência e Manutenção de Alcantarilha, freguesia de Alcantarilha e Pêra, concelho de Silves, distrito de Faro.

Lisboa, 24 de março de 2016 - O Secretário de Estado das Infraestruturas, *Guilherme Waldemar Goulão dos Reis d'Oliveira Martins* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras

Revisão do contrato coletivo do trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, 1.ª série, de 15 de abril de 2015.

Cláusula 1.ª

Âmbito e atividade

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- O presente CCT abrange um universo de 700 (setecentos) trabalhadores, divididos por 4 (quatro empresas).
- 4- (...)

Cláusula 31.ª-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 5,10 € (cinco euros e dez cêntimos) por cada dia de trabalho efetivamente prestado, valor em vigor desde 1 de janeiro de 2016.

Cláusula 42.ª

Parentalidade

1- Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos são assegurados os seguintes direitos de parentalidade para as mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer benefícios concedidos pelas empresas:

a) As mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande

esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido, por conselho médico, quando exigido, ou sempre que tal resulte de avaliação de trisco levada a cabo pelo empregador nos termos do artigo 62.º do Código do Trabalho, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria e sem prejuízo das regras legais relativas às atividades proibidas e condicionadas a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes;

b) Por ocasião do parto, a uma licença que se regerá pelas disposições constantes do Código do Trabalho;

c) A licença referida na alínea anterior pode ser gozada, total ou parcialmente e exclusiva ou conjuntamente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto;

d) É obrigatório o gozo, pelo pai, de uma licença parental exclusiva de 15 dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados nos 30 dias seguintes ao nascimento do(a) filho(a), cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

e) Dois períodos de uma hora cada por dia sem perda de retribuição, nem redução do período de férias, para as mães que amamentam os seus filhos, durante o tempo que durar a amamentação, ou, de iguais períodos e duração para a mãe ou pai no caso de aleitação, sendo que neste caso até o filho perfazer um ano;

f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

g) O período normal de trabalho diário, exceto no caso de turnos, não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

2- O regime estabelecido nesta cláusula deve entender-se sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis previstos no regime legal da parentalidade.

3- O disposto na alínea d) do número 1 apenas entrará em vigor quando entrar em vigor o Orçamento de Estado para 2016, tal como previsto no artigo 5.º da Lei n.º 120/2015, aplicando-se, até esse momento, o que antes resulta da versão precedente do artigo 43.º do Código do Trabalho.

ANEXO II

Grupo	Categorias	Classe	2016
			Euro
I	Encarregado geral Encarregado		704,50 € 655,00 €
II	Chefe de setor Sub-chefe Manobrador de empilhador		693,00 € 665,50 € 663,50 €
	Preparador/Distrib. M.P. Manipulador	1. ^a	634,50 €
	Estufeiro Embalador	2. ^a	610,50 €
III	Revisor		550,50 €
IV	Chefe		594,50 €
	Calibrador de tripa de carneiro Medidor de tripa de carneiro	1. ^a	542,50 €
	Verificador-controlador	2. ^a	534,00 €
V	Separador de produtos Raspador-desembaraçador Medidor Entubador Aproveitador de produtos Atador	1. ^a	534,00 €
	Calibrador Costureiro Enfiador-moldador Colador Cortador Salgador	2. ^a	532,50 €
VI	Trab. limpeza		533,00 €
VII	Praticante		530,00 €

Porto, 2 de março de 2016.

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tri-
pas e Afins:

Vítor Manuel Pinto Aguiar, presidente.
Maria do Céu Barata, tesoureira.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura,
Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Sindicato filiado na federação:

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

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

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Ali-
mentar do Centro, Sul e Ilhas.

Depositado em 22 de março de 2016, a fl. 186 do livro n.º
11, com o n.º 31/2016, nos termos do artigo 494.º do Código
do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a ITA - Associação Por-
tuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o
Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços,
Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) -
Alteração salarial e outras**

Revisão do contrato coletivo do trabalho publicado no
Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 18, 1.ª série, de 15 de
maio de 2015.

Cláusula 1.^a

Âmbito e atividade

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- O presente CCT abrange um universo de 700 (setecen-
tos) trabalhadores, divididos por 4 (quatro empresas).
- 4- (...)

Cláusula 31.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a
um subsídio de refeição no montante de 5,10 € (cinco euros
e dez cêntimos) por cada dia de trabalho efetivamente pres-
tado, valor em vigor desde 1 de janeiro de 2016.

Cláusula 42.^a

Parentalidade

1- Além do estipulado no presente contrato para a genera-
lidade dos trabalhadores abrangidos são assegurados os se-
guintes direitos de parentalidade para as mulheres grávidas,
puérperas ou lactantes, sem prejuízo, em qualquer caso, de
garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer bene-
fícios concedidos pelas empresas:

a) As mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis
com o seu estado, designadamente as que impliquem grande
esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas
incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a
seu pedido, por conselho médico, quando exigido, ou sempre
que tal resulte de avaliação de trisco levada a cabo pelo em-
pregador nos termos do artigo 62.º do Código do Trabalho,
para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retri-
buição correspondente à sua categoria e sem prejuízo das re-
gras legais relativas às atividades proibidas e condicionadas
a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes;

b) Por ocasião do parto, a uma licença que se regerá pelas
disposições constantes do Código do Trabalho;

c) A licença referida na alínea anterior pode ser gozada,
total ou parcialmente e exclusiva ou conjuntamente, pelo pai
ou pela mãe, a seguir ao parto;

d) É obrigatório o gozo, pelo pai, de uma licença parental
exclusiva de 15 dias úteis de licença retribuídos, que podem
ser gozados seguidos ou interpolados nos 30 dias seguintes
ao nascimento do(a) filho(a), cinco dos quais gozados de
modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

e) Dois períodos de uma hora cada por dia sem perda de
retribuição, nem redução do período de férias, para as mães

que amamentam os seus filhos, durante o tempo que durar a amamentação, ou, de iguais períodos e duração para a mãe ou pai no caso de aleitação, sendo que neste caso até o filho perfazer um ano;

f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;
g) O período normal de trabalho diário, exceto no caso de turnos, não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

2- O regime estabelecido nesta cláusula deve entender-se sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis previstos no regime legal da parentalidade.

3- O disposto na alínea d) do número 1 apenas entrará em vigor quando entrar em vigor o Orçamento de Estado para 2016, tal como previsto no artigo 5.º da Lei n.º 120/2015, aplicando-se, até esse momento, o que antes resulta da versão precedente do artigo 43.º do Código do Trabalho.

ANEXO II

Grupo	Categorias	Classe	2016
			Euro
I	Encarregado geral		704,50 €
	Encarregado		655,00 €
II	Chefe de setor		693,00 €
	Sub-chefe		665,50 €
	Manobrador de empilhador		663,50 €
	Preparador/Distrib. M.P.	1.ª	634,50 €
	Manipulador		
	Estufeiro	2.ª	610,50 €
	Embalador		
III	Revisor		550,50 €
IV	Chefe		594,50 €
	Calibrador de tripa de carneiro	1.ª	542,50 €
	Medidor de tripa de carneiro		
	Verificador-controlador	2.ª	534,00 €
V	Separador de produtos	1.ª	534,00 €
	Raspador-desembaraçador		
	Medidor		
	Entubador		
	Aproveitador de produtos		
	Atador	2.ª	532,50 €
	Calibrador		
	Costureiro		
	Enfiador-moldador		
	Colador		
VI	Trab. limpeza		533,00 €
VII	Praticante		530,00 €

Porto, 2 de março de 2016.

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Vítor Manuel Pinto Aguiar, presidente.
Maria do Céu Barata, tesoureira.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT):

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

Depositado em 22 de março de 2016, a fl. 187 do livro n.º 11, com o n.º 34/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

Alteração das cláusulas 22.ª, 23.ª, 36.ª e 39.ª

São alteradas as cláusulas 22.ª, 23.ª, 36.ª e anexo I (Tabela salarial) do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESHAT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2010, as quais passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 1.ª

(...)

- 1- (...)
2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de cerca de 60 e o número de trabalhadores é de 8700.
3- (...)
4- (...)

Cláusula 22.ª

(...)

- 1- (...)
2- (...)
3- (*Revogado.*)
4- (...)
5- (...)
6- (...)
7- (...)
8- (...)
9- O trabalhador por turnos não pode, sem o seu acordo, fazer mais de duas noites consecutivas na mesma semana, salvo situações justificadas, sendo que em qualquer caso não pode ultrapassar 3 noites consecutivas.

Cláusula 23.^a

(...)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Quando os dias de descanso semanal não sejam gozados ao sábado e ao domingo devem preferencialmente ser gozados de forma consecutiva nos dias de semana.

«Cláusula 36.^a

(...)

1- (...)

2- (...)

3- Nos estabelecimentos onde não se confeccionem ou sirvam refeições, os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a 5,00 € por cada dia efectivo de serviço.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

ANEXO I

Retribuição base

Tabela salarial de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2016

Categoria	Retribuição base em euros
1- Auxiliares de acção médica	
Auxiliar de acção médica especialista	685,00
Auxiliar de acção médica - Nível III	570,00
Auxiliar de acção médica - Nível II	555,00
Auxiliar de acção médica - Nível I	540,00
2- Serviços administrativos	
Coordenador geral de serviços	880,00
Gestor de serviços administrativos	825,00
Técnico administrativo/Técnico secretariado III	660,00
Técnico administrativo/Técnico secretariado II	605,00
Técnico administrativo/Assistente administrativo I	540,00
3- Serviços gerais	
Gestor de serviços gerais	825,00
Auxiliar de serviços gerais - III	550,00
Auxiliar de serviços gerais - II	545,00
Auxiliar de serviços gerais - I	530,00
Motorista	600,00

4- Gestão

Director coordenador - D1	980,00
Director - D2	920,00
Director - D3	850,00
Subdirector - D4	830,00
Técnico especialista - T1	805,00
Técnico especialista - T2	780,00
Técnico II - T3	760,00
Técnico I - T4	750,00
Técnico - T5	740,00
Técnico-adjunto - T6	725,00
Técnico estagiário	630,00

5- Técnicos de saúde

Director	1 030,00
Gestor	980,00
Técnico de saúde especialista	920,00
Técnico de saúde - III	850,00
Técnico de saúde - II	830,00
Técnico de saúde - I	805,00

6- Segurança e saúde no trabalho

Técnico superior de segurança e saúde no trabalho II	730,00
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho I	680,00

7- Segurança

Técnico de segurança II	730,00
Técnico de segurança I	680,00

8- Serviços técnicos de manutenção

Técnico de manutenção - Chefe	730,00
Técnico de manutenção II	680,00
Técnico de manutenção I	600,00

9- Hotelaria

9.1- Cozinha

Chefe de cozinha	730,00
Cozinheiro III	700,00
Cozinheiro II	620,00
Cozinheiro I	570,00

9.2- Mesa/Bar

Técnico de restauração - Chefe	700,00
Técnico de restauração II	600,00
Técnico de restauração I	570,00

10- Económico

Ecónomo II	680,00
Ecónomo I	600,00

Artigo 2.º

Entrada em vigor

1- Com excepção do disposto no número seguinte, a presente alteração entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, só produzindo efeitos a partir dessa data.

2- A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição retroagem os seus efeitos a 1 de janeiro de 2016.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2016.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

Artur Osório Araújo, presidente da direcção e mandatário.

Carlos Alcântara, vogal da direcção, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

Sindicato filiado na federação:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Depositado em 22 de março de 2016, a fl. 187 do livro n.º 11, com o n.º 32/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outros

Alteração salarial ao contrato coletivo de trabalho para as indústrias químicas (Texto consolidado) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

CAPÍTULO I

ÂMBITO E VIGÊNCIA DO CONTRATO

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às indústrias químicas e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares;

Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;

Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;

Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;

Associação Portuguesa das Empresas Químicas;

Associação Portuguesa de Tintas;

Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;

Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;

Associação Nacional da Indústria para a Proteção das Plantas.

E por outra parte, todos os trabalhadores que, desempenhando funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, se encontram ao serviço daquelas empresas e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- (*Mantém a redacção em vigor.*)

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3 a 9- (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 45.^a

Regime especial de deslocações

1 a 5- (*Mantém a redacção em vigor.*)

6- Os trabalhadores com as categorias de motoristas de ligeiros ou pesados, ajudante de motoristas e distribuidores, neste último caso quando no exercício efetivo de funções de motorista ou ajudante, têm direito ao pagamento de todas as refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar em regime de deslocação, até aos limites seguintes:

Pequeno-almoço	1,90 €;
Almoço ou jantar	8,50 €;
Ceia	4,30 €.

Cláusula 48.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que tenham a seu cargo a caixa ou as cobranças têm direito a um abono mensal para falhas de 29,70 €.

2- (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 50.^a

Remuneração por trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas, sendo este acréscimo de 65 % a partir de 1 de janeiro de 2017 e de 55 % a partir de 1 de janeiro de 2018;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares noturnas, sendo este acréscimo de 110 % a partir de 1 de janeiro de 2017 e de 95 % a partir de 1 de janeiro de 2018, incluindo sempre a retribuição especial por trabalho noturno.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado é retribuído com um acréscimo de 160 % sobre a retribuição normal, sendo este acréscimo de 125 % a partir de 1 de janeiro de 2017 e de 100 % a partir de 1 de janeiro de 2018.

3- (Mantém a redação em vigor.)

Cláusula 52.^a

Refeitórios e subsídio de refeição

1- (Mantém a redação em vigor.)

2- Caso não forneçam a refeição as empresas obrigam-se a comparticipar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de 4,70 €.

3 e 4- (Mantém a redação em vigor.)

ANEXO III

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2016)

Grupos salariais	Tabelas	
	A	B
Grupo I: Diretor Trabalhador de engenharia - Grau VI	1 361,00	1 289,00
Grupo II: Chefe de divisão Trabalhador de engenharia - Grau V	1 149,00	1 078,00

Grupo III: Analista de sistemas (adm.) Chefe de departamento ou serviço Trabalhador de engenharia - Grau IV	987,00	915,00
Grupo IV: Chefe de vendas (com.) Chefia de nível I (quim.) Coordenador de manutenção (met.) Técnico de informática Técnico de informática industrial Técnico oficial de contas Tesoureiro Trabalhador engenharia - Grau III	895,00	821,00
Grupo V: Assistente operacional (t.d.) Chefe de secção (adm.) Chefia nível II (quím.) Desenhador-projetista (t.d.) Encarregado-geral de armazém (com.) Gestor de produto (com.) Inspector de vendas (com.) Secretário/a de administração (adm.) Técnico de contabilidade (adm.) Trabalhador engenharia - Grau II	827,00	757,00
Grupo VI: Analista chefe (quim.) Chefe de secção comercial Desenhador especializado (t.d.) Encarregado (met./elet.) Encarregado armazém (com.) Encarregado-geral (c.c.) Técnico administrativo Técnico comercial Técnico de compras (adm./com.) Técnico de embalagem Técnico de higiene/Segurança/ Ambiente Técnico de logística (com.) Técnico de mecatrónica (met.) Técnico de recursos humanos Técnico de secretariado Tradutor (mais de 1 ano)	757,00	691,00
Grupo VII: Chefe de equipa (met./elet.) Chefia de nível III (quim.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topógrafo (mais seis anos) (t.d.) Encarregado (c.c.) Encarregado refeitório Oficial principal ou técnico de eletricidade (elet.) Preparador de trabalho (met.) Prospector de vendas Técnico de vendas Técnico eletromecânico Trabalhador de engenharia - Grau I Tradutor (até 1 ano)	713,00	637,00

Grupo VIII: Analista de 1.ª (quím.) Assistente administrativo de 1.ª Caixa (adm.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (entre três e seis anos) (t.d.) Empregado comercial de 1.ª Enfermeiro Especialista de manutenção industrial de 1.ª (met.) Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª Fresador mecânico de 1.ª (met.) Impressor (mais de duas cores) (gráfico) Mecânico de automóveis de 1.ª (met.) Motorista de pesados (rod. e gar.) Oficial eletricista (mais três anos) Preparador auxiliar de trabalho de 1.ª (met.) Programador de fabrico (mais um ano) (met.) Serralheiro civil de 1.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª (met.) Serralheiro mecânico de 1.ª (met.) Técnico de computador Técnico de controlo de qualidade (quím.) Técnico de produção (quím.) Torneiro mecânico de 1.ª (met.)	667,00	597,00
Grupo IX: Analista de 2.ª (quím.) Apontador (mais um ano) (met./c.c.) Assistente administrativo de 2.ª Carpinteiro de 1.ª (c.c.) Chefe de serviços gerais (port.vig.) Chefia nível IV (quím.) Condutor de máquinas (mais de seis anos) (met.) Cozinheiro de 1.ª (hot.) Demonstrador (com.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (até três anos) (t.d.) Empregado comercial de 2.ª Especialista (quím.) Especialista de manutenção industrial de 2.ª (met.) Fogueiro de 2.ª Fresador mecânico de 2.ª (met.) Impressor (uma ou duas cores) (gráfico) Maquinista força motriz de 1.ª (met.) Mecânico de automóveis de 2.ª (met.) Montador máquinas ou peças em série de 1.ª (met.) Motorista de ligeiros (rod.) Oficial eletricista (até três anos) Operador máquinas de balancé de 1.ª (met.) Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Preparador auxiliar de trabalho de 2.ª (met.) Serralheiro civil de 2.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª (met.)	632,00	564,00
Serralheiro mecânico de 2.ª (met.) Soldador de 1.ª (met.) Telefonista/rececionista de 1.ª Torneiro mecânico de 2.ª (met.)	632,00	564,00
Grupo X: Ajudante de motorista (gar.) Analista de 3.ª (quím.) Apontador do 1.º ano (met./c.c.) Assistente administrativo de 3.ª Caixa de balcão (com.) Carpinteiro de 2.ª Condutor de máquinas (menos de seis anos) (met.) Cozinheiro de 2.ª Empregado comercial de 3.ª Empregado de balcão (hot.) Especialista de manutenção industrial de 3.ª (met.) Especializado (quím.) Estagiário (gráfico) Fogueiro de 3.ª Fresador mecânico de 3.ª (met.) Maquinista força motriz de 2.ª (met.) Montador estruturas metálicas ligeiras de 1.ª (met.) Montador máquinas ou peças em série de 2.ª (met.) Operador de máquinas (com.) Operador máquinas de balancé de 2.ª (met.) Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Pré-oficial do 2.º ano (elet.) Preparador auxiliar de trabalho de 3.ª (met.) Programador de fabrico (1.º ano) (met.) Serralheiro civil de 3.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª (met.) Serralheiro mecânico de 3.ª (met.) Soldador de 2.ª (met.) Telefonista/rececionista de 2.ª	600,00	528,00*
Grupo XI: Ajudante de fogueiro do 2.º ano Auxiliar administrativo Distribuidor (com.) Embalador (com.) Empregado comercial ajudante do 2.º ano Empregado de cantina ou refeitório Estagiário do 2.º ano (adm.) Guarda, vigilante ou rondista (pot/c.c.) Montador de pneus (gar.) Montador estruturas metálicas ligeiras de 2.ª (met.) Porteiro (port./vig.) Praticante do 2.º ano (graf./met./t.d.) Pré-oficial (c.c.) Pré-oficial do 1.º ano (elet.) Preparador de laboratório (quím.) Semiespecializado (quím.)	565,00	494,00*

Grupo XII: Ajudante de eletricista Ajudante de fogueiro do 1.º ano Auxiliar de produção (quím.) Empregado comercial ajudante do 1.º ano Estagiário do 1.º ano (adm.) Praticante do 1.º ano (graf./met./t.d.) Servente (met./c.c./rod.) Servente de armazém (com.) Trabalhador limpeza (hot./port./vig.)	538,00	466,00*
--	--------	---------

(*) A estes grupos salariais aplica-se o valor da RMMG, quando superior.

Notas:

1- Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em dois grupos (A e B), assim definidos:

Grupo A - As empresas com faturação igual ou superior a 3 270 000,00 €;

Grupo B - As empresas com faturação inferior a 3 270 000,00 €.

2- Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da facturação anual global toma-se por base a média dos montantes de faturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.

3- O valor da faturação será o valor global das vendas da empresa deduzido do IVA que tiver sido por esta cobrado.

4- Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A.

5- Por efeito da alteração do valor de faturação global prevista no número 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida no âmbito do anterior CCTV/PRT.

6- Os valores da tabela salarial produzem efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de janeiro de 2016. Produzem ainda efeitos a partir de 1 de janeiro de 2016 os valores das cláusulas 48.ª (Abono para falhas) e 52.ª (Refeitórios e subsídio de refeição).

7- Os retroativos decorrentes da atualização salarial de 2015 podem ser pagos até 31 de março de 2016, integral ou faseadamente.

8- Aos trabalhadores fogueiros e ajudantes de fogueiro ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCT aplica-se apenas a tabela A.

9- Os trabalhadores fogueiros que exerçam a função de encarregado terão uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional fogueiro mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

10- As tabelas salariais e cláusulas pecuniárias para os anos de 2017 e 2018 serão atualizadas nos seguintes termos:

- 2017: Acréscimo de 1 % + IPC* de 2016;

- 2018: Acréscimo de 1 % + IPC* de 2017.

(*) Valor real do Índice de Preços ao Consumidor publicado pelo INE.

11- Os valores salariais decorrentes da aplicação das percentagens estabelecidas no número anterior serão na tabela salarial arredondados para o euro superior e nas cláusulas de expressão pecuniária para a dezena de cêntimos superior.

Declaração

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

Lisboa, 22 de fevereiro de 2016.

Pela APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa de Tintas:

José Manuel Gião Falcato, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

Marta Maria Reis Pires, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

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

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

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

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

José Luis Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, na qualidade de mandatário.

Depositado em 22 de março de 2016, a fl. 187 do livro n.º 11, com o n.º 33/2016, 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 Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP (Acordo sobre formação profissional de motoristas SP) - Alteração e texto consolidado

Revisão parcial do AE sobre formação profissional dos motoristas SP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2011, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2014, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2015, celebrado ao abrigo do disposto no artigo 131.º, número 9, do Código do trabalho:

Cláusula única

1- Os outorgantes acordam em prorrogar até 31 de dezembro de 2016 o acordo sobre formação profissional dos motoristas SP, entre os mesmos celebrado em 9 de junho de 2011 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2011, passando, em consequência o número 2 da cláusula 2.ª do AE a ter a seguinte redação:

1- (...)

2- O AE/FP - Motoristas SP vigorará até 31 de dezembro de 2016, podendo, porém, qualquer das partes proceder à respetiva denúncia com efeitos imediatos, sem prejuízo de o mesmo continuar a aplicar-se a todos os trabalhadores que à data da denúncia já tenham iniciado a formação promovida pela STCP para a aquisição do CAM ou que já a tenham concluído mas estejam a aguardar a emissão do respetivo certificado.

3- (...)

2- O demais clausulado do AE ora revisto mantém-se integralmente em vigor até à data acordada no número 1 da presente cláusula única.

3- O presente acordo não altera o âmbito pessoal e geográfico do AE ora revisto.

Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea c) do número 4 do artigo 494.º, e na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, ambos do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que

o presente acordo abrange a empresa outorgante e estimam ser abrangidos cerca de 73 trabalhadores.

Porto, 15 de fevereiro de 2016.

Pela Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP):

Os vogais executivos:

Eng.º Tiago Braga.

Dr. Pedro Moraes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP:

Zeferino Alberto Moreira Silva.

José Joaquim Azevedo Gouveia.

Abílio Soares Moreira.

Acordo de empresa sobre formação profissional (AE/FP) dos motoristas SP relativa à aquisição do Certificado de Aptidão de Motorista (CAM) e da Carta de Qualificação de Motorista (CQM) - Texto consolidado

Considerando que:

1- A Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) tem por atividade a prestação do serviço de transporte público urbano de passageiros na Área Metropolitana do Porto (AMP);

2- O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP representa trabalhadores vinculados por contrato de trabalho à STCP com a categoria profissional de motorista SP e técnico TRC;

3- O Decreto-Lei n.º 126/2009, de 27 de maio, que transpôs para a ordem jurídica portuguesa a Diretiva n.º 2003/59/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de julho, relativa à qualificação inicial e à formação de continuidade dos motoristas de determinados veículos rodoviários afetos ao transporte de passageiros - como é o caso das atividades profissionais desempenhadas pelos motoristas SP trabalhadores da STCP e representados pelos sindicatos outorgantes - estabelece a obrigatoriedade de posse da Carta de Qualificação de Motorista;

4- Nos termos do artigo 33.º do referido decreto-lei, os motoristas SP trabalhadores da STCP e representados pelos sindicatos outorgantes, que são titulares de carta de condução da categoria D e subcategorias D1, têm de obter formação contínua e o correspondente Certificado de Aptidão para Motorista (CAM) bem como a Carta de Qualificação de Motorista (CQM) até:

a) 10 de setembro de 2011, os motoristas que nesta data tiverem idade não superior a 30 anos;

b) 10 de setembro de 2012, os motoristas que nesta data tiverem idade compreendida entre 31 e 40 anos;

c) 10 de setembro de 2013, os motoristas que nesta data tiverem idade compreendida entre os 41 e 50 anos;

d) 10 de setembro de 2014, os motoristas que nesta data tiverem idade compreendida entre os 51 e 60 anos;

e) 10 de setembro de 2015, os motoristas que nesta data tiverem idade superior a 60 anos.

5- No caso do motorista, até à data limite que lhe couber, em função da respectiva idade, não adquirir o CAM e a CQM, deixará de, a partir desse momento, poder exercer a atividade de condução dos veículos rodoviários de transporte de passageiros utilizados pela STCP na prossecução da sua atividade, com as inerentes consequências legais para a sua relação jurídico-laboral;

6- É do manifesto interesse dos motoristas SP representados pelos sindicatos outorgantes obter a formação contínua necessária à obtenção do correspondente CAM bem como a CQM, por forma a assegurar que, atempadamente e sem encargos pecuniários, reunirão as condições legais exigidas pelo Decreto-Lei n.º 126/2009, de 27 de maio para o exercício da sua actividade profissional;

7- A frequência da formação contínua exigida para a obtenção do CAM bem como a emissão do correspondente certificado e do certificado de qualificação de motorista envolvem custos pecuniários não negligenciáveis para os motoristas SP associados nos sindicatos outorgantes;

8- A STCP está disponível para apoiar os motoristas ao seu serviço através do pagamento de um curso de formação que lhes permita a obtenção do correspondente CAM bem como do respetivo certificado e do Certificado de Qualificação de Motorista;

9- A realização da formação durante o tempo de trabalho, atendendo ao elevado número de motoristas SP a abranger, dos quais cerca de 700 deles têm idade superior a 40 anos, resultaria em graves constrangimentos para o normal funcionamento da empresa e provocaria um aumento de encargos insuscetível de ser assumido pela STCP no contexto actual de extremas restrições financeiras;

10- As partes consideram adequado e equilibrado para os interesses dos trabalhadores e da empresa - tendo em conta as características da actividade desenvolvida pela STCP, que impõe uma prestação regular e normalizada do serviço público de transporte de passageiros na área urbana do Grande Porto, o facto de estar em causa a posse de qualificações cuja responsabilidade na respetiva obtenção compete aos próprios profissionais, a dimensão da empresa e a sua situação económica e financeira que impõe um controlo de custos extremamente rigoroso - que a formação a ser proporcionada pela STCP aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo seja efectuada em regime pós-laboral, fora do tempo de trabalho, mas seja computada no número mínimo anual de horas de formação a que se refere o artigo 131.º, número 2 do Código do Trabalho.

Assim, ao abrigo do disposto no artigo 131.º, número 9 do Código do Trabalho é celebrado o seguinte acordo de empresa sobre formação profissional dos motoristas SP, do qual fazem parte integrantes os considerandos atrás expostos:

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal e geográfico

1- O presente acordo de empresa sobre formação profissional dos motoristas SP, adiante designado por AE/FP - Motoristas SP, ou por acordo, abrange, por um lado, a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP), adiante de-

signada abreviadamente por STCP, que tem por objecto a exploração do transporte rodoviário de passageiros na área urbana do Grande Porto e, acessoriamente, pode explorar transportes coletivos de passageiros de superfície na e fora da área geográfica referida e, bem assim, outras atividades complementares ou subsidiárias do seu objeto principal, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com a categoria profissional de motorista SP e técnico TRC representados pelas associações sindicais outorgantes, ou que a este AE venham a aderir nos termos legais.

2- O presente acordo aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O AE/FP - Motoristas SP entra em vigor, nos termos legais, aplicando-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo integrados em ações de formação contínua para obtenção do CAM, promovidas pela STCP e que tenham tido início a partir do dia 30 de maio de 2011.

2- O AE/FP - Motoristas SP vigorará até 31 de dezembro de 2016, podendo, porém, qualquer das partes proceder à respetiva denúncia com efeitos imediatos, sem prejuízo do mesmo continuar-se a aplicar a todos os trabalhadores que à data da denúncia já tenham iniciado a formação promovida pela STCP para a aquisição do CAM, ou que já a tenham concluído mas estejam a aguardar a emissão do respetivo certificado.

3- A denúncia deverá ser feita sob a forma escrita, produzindo efeitos a partir do momento em que for recebida pelo outorgante destinatário, cessando a partir desse momento a vigência do presente acordo.

Cláusula 3.^a

Formação profissional de motoristas SP para obtenção do CAM

1- A STCP obriga-se, em relação aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, que estejam ao seu serviço efetivo, a organizar e custear cursos de formação de continuidade cuja frequência, com aproveitamento, permita a obtenção do Certificado de Aptidão de Motorista (CAM).

2- Os trabalhadores interessados em frequentar a formação referida no número anterior deverão apresentar a respetiva candidatura nos prazos e termos definidos pela empresa.

3- Cada curso terá a duração de 35 horas, a realizar em 5 sessões, cada uma das quais com a duração de 7 horas, sendo ministrada semanalmente uma sessão de formação.

4- A formação terá lugar nas salas de formação da STCP situadas na estação de Francos ou noutro local que a empresa vier a indicar, decorrendo em período pós-laboral.

5- A STCP informará os trabalhadores com a antecedência de, pelo menos, 3 dias, da data de início do curso e das datas das sessões subsequentes, bem como o respetivo horário e local onde irão decorrer.

6- Constitui obrigação dos trabalhadores frequentar com especial empenho o curso que lhes seja proporcionado ao abrigo do presente acordo e cumprir a taxa de assiduidade exigida pela entidade formadora para obtenção do CAM.

7- A formação efetuar-se-á em regime pós-laboral, não sendo considerada tempo de trabalho, nomeadamente para efeitos remuneratórios, não incorrendo a STCP com quaisquer custos para além dos inerentes ao pagamento do curso referido nos números anteriores e dos relativos aos certificados identificados no número 11 da presente cláusula.

8- As horas de formação que os trabalhadores beneficiarem ao abrigo do presente acordo serão imputadas no número mínimo anual de horas de formação a que se refere o artigo 131.º, número 2 do Código do Trabalho.

9- A STCP obriga-se a não escalar os trabalhadores em formação para os primeiros serviços do dia seguinte àquele em que ocorra a sessão de formação, por forma a assegurar um intervalo de, pelo menos, 12 horas, entre o fim da sessão de formação e o início da prestação de trabalho.

10- O trabalhador que não cumprir a assiduidade necessária para obter aproveitamento no curso de formação constitui-se na obrigação de reembolsar a STCP dos montantes que esta tenha comprovadamente dispendido com a sua inscrição e frequência no curso em causa.

11- As taxas para obtenção do CAM e do CQM serão pagas pela STCP.

Cláusula 4.^a

Carácter globalmente mais favorável

Os subscritores do presente AE consideram que o mesmo consagra globalmente um regime mais favorável para os trabalhadores do que o constantes no acordo entre a STCP SA e o STTAMP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2007, cláusula 21.^a - Formação profissional.

Declaração

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, g) do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo abrange a empresa outorgante e estimam ser potencialmente abrangidos 73 trabalhadores.

Porto, 15 de fevereiro de 2016.

O conselho de administração da Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP):

Vogais executivos:

Eng.º *Tiago Braga*.

Dr. Pedro Morais.

O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP:

Zeferino Alberto Moreira Silva, mandatário.

Joaquim Azevedo Gouveia, mandatário.

Abílio Soares Moreira, mandatário.

Depositado em 22 de março de 2016, a fl. 186 do livro n.º 11, com o n.º 30/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, altera o AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2013 e alteração no n.º 1, de 8 de Janeiro de 2015, abrange o Futebol Clube do Porto, cujo âmbito é o distrito do Porto (CAE/revisão 2 - 92620) e os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes.

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

3- Este acordo de empresa abrange 34 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

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

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

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

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

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

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

Cláusula 4.^a

Condições mínimas gerais de admissão

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

a) 21 anos para guardas;

b) 18 anos para os cobradores e caixas;

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

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

a) Para as profissões ou categorias profissionais do grupo I do anexo I, com excepção dos contabilistas - curso geral dos liceus ou curso geral do comércio e os cursos oficiais;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Estágio e acessos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.^a

Deveres do clube

São deveres do clube:

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

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

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

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

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

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

g) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;

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

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

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

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

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

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assidui-

dade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado ao clube:

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

b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

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

d) Baixar a categoria dos trabalhadores;

e) Diminuir a retribuição base auferida;

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

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

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

CAPÍTULO III

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 9.^a

Férias

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

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

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

22 dias úteis de férias até completar 40 anos de idade;

23 dias úteis de férias até completar 45 anos de idade;

24 dias úteis de férias até completar 50 anos de idade;

25 dias úteis de férias a partir do 50 anos de idade.

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

Cláusula 10.^a

Definição de falta

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

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

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

Cláusula 11.^a

Tipos de faltas e dispensas

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

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

a) As prévia ou posteriormente autorizadas pelo clube;

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

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

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

Cláusula 12.^a

Consequência das faltas justificadas

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

Cláusula 13.^a

Consequências das faltas injustificadas

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Retribuições de trabalho

Cláusula 15.^a

Remunerações de base

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

2- É assegurado a todos os trabalhadores um aumento mínimo do seu salário real nunca inferior a 2,5 %.

Cláusula 16.^a

Diuturnidades

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

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

Cláusula 17.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Subsídio de férias

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

Cláusula 19.^a

Subsídio de almoço

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

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

Cláusula 20.^a

Abono para falhas

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

CAPÍTULO VI

Regalias sociais

Cláusula 21.^a

Complemento do subsídio de doença

- 1- Em casos de baixa por motivo de doença, o clube pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE um complemento destinado a repor o vencimento do trabalhador ao nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.
- 2- A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 15 dias de baixa seguidos ou 30 dias interpolados em cada ano civil.
- 3- A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 120 dias de baixa seguidos ou interpolados em cada ano civil.

Cláusula 22.^a

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

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

Cláusula 23.^a

Complemento de reforma

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

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

Cláusula 24.^a

Passagem à reforma

- 1- Os trabalhadores que por limite de idade requeiram a reforma só manterão o vínculo com o Futebol Clube do Porto desde que haja acordo entre as partes, a estabelecer nos termos da legislação em vigor.
- 2- O acordo de contratação a termo certo definido no número 1 desta cláusula terá como limite temporal máximo a idade de 70 anos dos trabalhadores.

Cláusula 25.^a

Parentalidade

- 1- Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.
- 2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.
- 3- Licença parental inicial:
 - a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto;
 - b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade referida na alínea anterior;
 - c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
 - d) O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto espontâneo e demais situações de interrupção de gravidez prevista na lei, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
 - e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
 - f) No caso de nascimentos múltiplos a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta dias por cada gemelar, além do primeiro.
- 4- Licença parental exclusiva do pai:
 - a) O pai tem direito a uma licença de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este;
 - b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;
 - c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida no número 1 da cláusula anterior, ou do período remanescente, nos casos seguintes:
 - I- Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
 - II- Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;
 - III- Decisão conjunta dos pais.
- 5- Dispensas para consultas, amamentação e aleitação:
 - a) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de traba-

lho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;

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

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

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

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

6- Adopção:

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

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

Cláusula 26.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

Cláusula 27.^a

Serviço militar

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

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

CAPÍTULO VII

Refeições e deslocações

Cláusula 28.^a

Refeições

1- O clube reembolsará os trabalhadores deslocados das

despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados.

2- Os trabalhadores deslocados terão direito a um subsídio de deslocação no montante de 36,25 € na sequência de pernoita determinada pelo clube.

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

Cláusula 29.^a

Alojamento e deslocação no Continente

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

1) A um subsídio de deslocação no montante de 30,50 € na sequência de pernoita determinada pelo clube;

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

Cláusula 30.^a

Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições

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

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

a) Ao valor de 85,00 € diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;

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

Cláusula 31.^a

Ocorrência durante as deslocações

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 32.^a

Comissão paritária

1- Com a entrada em vigor do presente AE, é criada uma comissão paritária composta por dois representantes do clu-

be e dois representantes do sindicato, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

Reclassificações

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

ANEXO I

Grupo I

Empregados de escritório

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

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

midade por:

Analista orgânico;

Analista de sistemas.

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

Chefe de departamento

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

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

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

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

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

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

Director de serviços - Estuda, organiza, dirige e coor-

dena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, e colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Assistente administrativo I e II

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

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

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

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

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

Programador de informática - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob

a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo II

Telefonistas

Telefonista

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

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

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

Grupo III

Cobreadores

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

Grupo IV

Trabalhadores auxiliares

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

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

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

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

ANEXO II

Serviço de apoio, produção e outros

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO III

Tabela salarial

(1 de Agosto de 2015 a 31 de Julho de 2016)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Director-geral	1 634,00
I - A	Analista informático Técnico de contas Director de serviços	1 394,00
I - B	Chefe de departamento Secretário desportivo Programador informático Inspector administrativo	1 273,00
II	Chefe de secção Secretário técnico Técnico desportivo Técnico informático	1 082,00
III	Técnico administrativo Secretário de direcção Chefe de sector Tradutor	1 003,00

IV	Caixa Monitor desportivo Assistente administrativo I Técnico telemarketing	885,00
V	Cobrador Recepcionista Telefonista Assistente administrativo II	821,00
VI	Contínuo Estagiário para assistente administrativo Estagiário (Recepcionista) Guarda Porteiro/Parqueiro	700,00
VII	Trabalhador de limpeza	578,00
VIII	Paquete até 17 anos	466,00

ANEXO IV

Trabalhadores de apoio e produção

(1 de Agosto de 2015 a 31 de Julho de 2016)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de serviços de instalação de obras	1 394,00
I-A	Técnico de instalações eléctricas	1 252,00
II	Chefe de equipa	1 082,00
III	Coordenador Fogoeiro Motorista Electricista 1.ª Fiel de armazém	928,00
IV	Electricista de 2.ª	849,00
V	Trolha Sapateiro Carpinteiro Pedreiro Serralheiro da construção civil Picheleiro Pintor Jardineiro Costureiro especializado	711,00
VI	Costureiro Mecânico Operador de máquinas de lavandaria Roupeiro	652,00
VII	Servente	583,00
VIII	Aprendiz até ao 3.º ano Auxiliar menor	424,00

Porto, 8 de Janeiro de 2016.

Pelo Futebol Clube do Porto:

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

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

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

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pedro Nuno Rabaça Ramalho, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cerâmica e Materiais de Construção Norte e Viseu:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pedro Nuno Rabaça Ramalho, na qualidade de mandatário.

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

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pedro Nuno Rabaça Ramalho, na qualidade de mandatário.

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

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pedro Nuno Rabaça Ramalho, na qualidade de mandatário.

Depositado em 22 de março de 2016, a fl. 187 do livro n.º 11, com o n.º 35/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de dezembro de 2015.

1- Quadros superiores

Contabilista II

Responsável de departamento (área administrativa, área manutenção e área movimento)

Responsável de serviço (área administrativa, área manutenção e área movimento)

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Contabilista I

Assistente de direção ou secretária(o) de direção

Técnico de bilhética III

Técnico de informática III

Técnico de movimento II

Técnico de tesouraria II

Responsável de seção II (área administrativa, área manutenção e área movimento)

2.2- Técnicos de produção e outros

Técnico de manutenção V

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Responsável de secção I (área administrativa, área manutenção e área movimento)

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Fiscal

Motorista de serviço público

Técnico administrativo III

Técnico administrativo II

Técnico de armazém II

Técnico de bilhética II

Técnico de bilhética I

Técnico de bilheteira e despachos II

Técnico de bilheteira e despachos I

Técnico comercial III

Técnico comercial II

Técnico comercial I

Técnico de informática II

Técnico de informática I

Técnico de formação

Técnico de movimento I

Técnico de tesouraria I

4.2- Produção

Técnico de manutenção IV

Técnico de manutenção III

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Técnico administrativo I

Técnico de cobranças

5.3- Produção

Técnico de manutenção II

5.4- Outros

Motorista de pesados

Motorista de ligeiros

Técnico de armazém I

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente de bordo

Técnico de portaria, segurança e limpeza

Telefonista

Trabalhador não especializado (área administrativa, área manutenção e área movimento)

Vigilante de crianças

6.2- Produção

Técnico de lubrificação

Técnico de manutenção I

Técnico de pneus

A- Estagiários

Estagiário (área administrativa, área manutenção e área movimento)

Acordo de empresa entre a Saint-Gobain Mondego, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2015.

1- Quadros superiores

Chefe de departamento

2- Quadros médios

2.2- Técnicos da produção e outros

Afinador de máquinas

Chefe de equipa de turno

Instrumentista

Responsável de setor

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Coordenador de linha/turno

Encarregado

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Secretário de direção

4.2- Produção

Controlador de qualidade

Controlador dimensiona

Coordenador de linha

Coordenador de linha de vidro frio

Desenhador

Eletricista

Eletromecânico

5- Profissionais qualificados

5.3- Produção

Ajustador de moldes

Condutor de máquinas automática

Feeder men

Mecânico

Mecânico de tratamento de arcas

Mecânico de troca de moldes

Operador de forno

Pedreiro de fornos

Soldador

Torneiro

Verificador de moldes

5.4- Outros

Agente de serviços de armazém e expedições

Empregado de armazém e expedição

Técnico de aprovisionamento

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.2- Produção

Ajudante de ajustador de moldes

Ajudante de condutor de máquinas automáticas

Ajudante de mecânico

Ajudante de mecânico de troca de moldes

Movimentador de matérias-primas

Operador de linha

Operador de linha de vidro frio

Paletizador

A- Praticantes e aprendizes

Aprendiz geral

Aprendiz metalúrgico e eletricitista

Praticante geral

Praticante de metalúrgico e ajudante eletricitista

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Proc. n.º 59/07.0TTVRL-D.S1 (Revista) - 4.ª Secção - Interposto recurso com efeito suspensivo para o Tribunal da Relação da decisão proferida em providência cautelar que tenha decretado a suspensão do despedimento, não são devidas ao trabalhador retribuições entre a data do despedimento e o trânsito em julgado do acórdão do Tribunal da Relação que confirme a suspensão do despedimento, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 40.º do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro

Processo n.º 59/07.0TTVRL-D.S1 (revista) - 4.ª Secção

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

I

Por apenso à ação executiva intentada por José Luciano Moutinho Barreira contra a RTP - Rádio e Televisão de Portugal, SA, veio a executada deduzir oposição àquela execução, por embargos, alegando, no essencial, que a sentença que serve de base à execução não constitui título executivo suficiente, nem bastante relativamente às quantias cujo pagamento o exequente reclama e que, na ação principal instaurada pelo exequente, ali autor, foi proferida sentença, em 5 de dezembro de 2012, que julgando a ação totalmente improcedente, absolveu a aqui executada/embargante, ali ré, dos pedidos formulados, declarando lícito o despedimento

promovido pela ré, encontrando-se essa sentença dependente de decisão definitiva do Supremo Tribunal de Justiça.

No demais, concluiu a embargante/executada, pedindo que se declare inexecutível o direito do exequente/embargado às supostas retribuições em dívida, devendo a execução ser declarada extinta.

A embargante prestou caução, para obstar ao prosseguimento da ação executiva.

Os embargos prosseguiram seus termos e vieram a ser decididos por sentença de 10 de fevereiro de 2015 que os julgou improcedentes, tendo determinado a prossecução da execução.

Inconformada com esta sentença, dela recorreu a embargante, *per saltum* para este Supremo Tribunal, nos termos do artigo 678.º do Código de Processo Civil, integrando nas alegações apresentadas as seguintes conclusões:

«I. A Recorrente requer que o presente recurso suba diretamente ao Supremo Tribunal de Justiça - RECURSO PER SALTUM - por entender que se mostram preenchidos os requisitos previstos no artigo 678.º do CPC (conforme supra exposto).

II. A sentença em crise proferida padece da nulidade prevista na al. c) do n.º 1 do art. 615.º do CPC, por a respetiva fundamentação se mostrar ambígua e obscura (dá a entender que as retribuições são devidas desde a data da decisão que suspende o despedimento, mas declara totalmente improcedentes os embargos), encerrando em contradição com a decisão proferida.

III. A sentença em crise proferida padece de nulidade prevista na al. d) do n.º 1 do art. 615.º do CPC, porquanto não se pronunciou sobre a questão da inexigibilidade da sanção pecuniária compulsória reclamada pelo Recorrido, nem so-

bre a questão da dedução das quantias que este tenha eventualmente recebido, ambas suscitadas pela Recorrente.

Sem prejuízo,

IV. A Sentença proferida pelo Tribunal “*a quo*”, ao julgar os embargos deduzidos pela Recorrente totalmente improcedentes, determinando o prosseguimento da ação executiva instaurada pelo Exequente, ora Recorrido, enferma de claro e manifesto erro de interpretação, fazendo uma errada aplicação das correspondentes normas de direito.

V. Sendo várias as questões que se colocam no presente Recurso, consiste a Primeira na seguinte: saber se, por força da suspensão do despedimento decretada em sede de providência cautelar, o Recorrido tem direito a receber as retribuições desde a data do despedimento (agosto de 2006 - ponto 1. FA) até à data em que reocupou o seu posto de trabalho (setembro de 2009 - pontos 8. e 9. da FA), conforme reclama na execução, OU se, tal como defende a Recorrente, tais retribuições somente são devidas a partir da data do trânsito em julgado da decisão de suspensão do despedimento, nada devendo, assim, ao Recorrido (tendo em conta os pontos 8. e 9. da FA), [ou ainda se são tais retribuições devidas desde a data da decisão proferida pela 1.^a instância (setembro 2008 ponto 5 da FA), conforme se retira dos Acórdãos do STJ de 23/04/1998 e 15/12/2011, adiante referidos].

VI. A configuração do procedimento cautelar de suspensão de despedimento, no nosso entendimento, assenta numa posição de equilíbrio entre as partes, face aos interesses que se encontram em jogo e ao caráter perfuntório que decorre da decisão de suspensão.

VII. Por um lado, atente-se ao seu caráter urgente e célere, à possibilidade de o empregador recorrer da decisão de suspensão com efeito suspensivo mediante a prestação de caução correspondente a 6 meses de retribuição do trabalhador, podendo este requerer o recebimento da caução durante a pendência do recurso, até ao facto de somente de haver um grau de recurso. Acresce ainda que a lei não consagra a obrigação para o trabalhador de devolver ao empregador a caução e/ou as retribuições que recebeu durante a medida cautelar de suspensão do despedimento em caso de improcedência da medida cautelar e/ou da ação principal - veja-se, no entanto, as dúvidas a este propósito de JÚLIO GOMES (cfr. citação em alegações).

VIII. Por outro lado, atente-se ao escopo meramente perfuntório e sumário da providência, não sendo nesta sede formulado qualquer juízo sobre a existência ou não de justa causa de despedimento (mas apenas uma análise indiciária sobre a aparência do direito). Com efeito, a medida cautelar de suspensão de despedimento não invalida a decisão de despedimento proferida pelo Empregador, nem tece quanto à mesma qualquer juízo valorativo e/ou antecipatório de invalidade, nem muito menos qualquer juízo de prognose decisória que deva ser atendido na ação principal.

IX. Tal medida tem como único efeito a paralisação provisória dos efeitos do despedimento proferido pelo empregador, isto é, da eficácia extintiva de tal sanção na relação de trabalho, fazendo com que esta seja reatada e se mantenha em vigor a título precário e provisório, de forma condicional e condicionada, até que seja proferida uma decisão definitiva

na ação principal.

X. Durante o período que medeia entre o despedimento e o trânsito em julgado da decisão do procedimento cautelar de suspensão de despedimento, o trabalhador não presta o seu trabalho ao empregador, nem o empregador se encontra obrigado a receber tal prestação e, consequentemente, a pagar a respetiva retribuição, não se verificando, assim, o sinalagma que caracteriza o contrato de trabalho.

XI. Por sua vez, em caso de procedência da ação principal de impugnação de despedimento, o trabalhador terá sempre o direito a receber os “salários de tramitação” (art. 390.º do CT), revestindo tal decisão judicial eficácia retroativa e sendo o referido direito aos salários arbitrado ao Trabalhador a título de compensação (funcionando para o Empregador como penalidade / sanção pelo seu ato ilícito).

XII. Assim sendo, a decisão cautelar de suspensão de despedimento não tem, nem pode ter, eficácia retroativa à data do despedimento (conforme pretende o Recorrido e a sentença em crise, com a improcedência dos embargo, acaba por reconhecer), pois tal eficácia é e deve ser reservada para a decisão que vier a ser proferida no âmbito da ação principal, sob pena de se estar a atribuir ao trabalhador “salários de tramitação”, isto é, uma compensação com caráter definitivo no âmbito de uma decisão que tem caráter meramente provisório e condicional.

XIII. Note-se que em caso de decisão favorável ao empregador em sede de ação principal (conforme veio a verificar-se nos presentes autos - ponto 10. da FA), o Empregador não tem forma de exigir a devolução ao trabalhador de tais retribuições, ainda por cima, sem que aquele tivesse prestado trabalho e/ou o Empregador estivesse obrigado a recebê-lo.

XIV. A tese (adiante, à cautela, referida) no sentido de que as retribuições são devidas a partir da data da decisão da 1.^a instância, desvalorizando o efeito suspensivo do recurso interposto pelo Empregador mediante o pagamento de caução, não é coerente com a lógica subjacente à configuração do procedimento cautelar, nem com o entendimento de que o empregador não é obrigado a reocupar o trabalhador, mas tão somente a pagar-lhe a respetiva retribuição durante a pendência da ação principal, sendo que o trabalhador não se encontra obrigado a proceder à devolução das retribuições recebidas em caso de improcedência da ação principal.

XV. Com o devido respeito, não faz sentido exigir-se a prestação de caução correspondente a 6 meses de retribuição para que o recurso tenha efeito suspensivo (com a possibilidade de o trabalhador a receber, sem a ter de devolver), mantendo-se, simultaneamente, o dever de pagar as retribuições desde a data da decisão em 1.^a instância (sem o trabalhador as ter de devolver), não estando o empregador, em qualquer dos casos, obrigado a receber a prestação do trabalhador.

XVI. Revestindo a decisão de suspensão de despedimento um caráter meramente provisório, não pode a mesma revestir uma eficácia retroativa, na medida em que tal eficácia produz efeitos definitivos incompatíveis com tal provisoriedade. Conforme refere JÚLIO GOMES (ob. citada): “Uma eventual tutela da aparência gerada pela decisão judicial que decretou a suspensão judicial do despedimento, entretanto ela própria suspensão, não pode deixar de ter em conta o caráter

provisório da medida.”

XVII. Tal como refere PEDRO FURTADO MARTINS (ob. citada)¹ “Note-se que a suspensão não tem um efeito equivalente à anulação ou declaração de invalidade do despedimento, pois não há uma reposição do vínculo contratual com eficácia retroativa à data do despedimento. (...) quanto ao destino das retribuições que se vencerem no período que anteceder a suspensão. A decisão do tribunal apenas tem efeitos para o futuro, o que significa que só obriga o empregador a pagar as retribuições que se vencerem após o trânsito em julgado da decisão que decreta a providência.” (...)

XVIII. Pelo exposto, é forçoso concluir-se que a decisão de suspensão de despedimento decretada em sede de procedimento cautelar (atenta a sua natureza judiciária e provisória, a não prestação de trabalho e a inexistência de obrigação de devolução das retribuições pelo trabalhador, bem como os efeitos da ilicitude do despedimento em sede de ação principal) somente produz efeitos a partir do momento em que a respetiva decisão transita em julgado, não tendo, nem podendo ter tal decisão eficácia retroativa, designadamente à data do despedimento.

XIX. Ao julgar improcedentes os embargos, a sentença em crise fez uma incorreta interpretação do artigo 39.º, n.º 2 do CPT (pois considerou devidas ao Recorrido as retribuições desde a data do despedimento - agosto de 2006), impondo-se, assim, a sua revogação, substituindo-a por decisão que, atendendo à interpretação sustentada pela Recorrente, considere procedentes os embargos e declare extinta a execução.

XX. A interpretação seguida na sentença encontra-se, aliás, ferida de inconstitucionalidade, por violação dos princípios da igualdade, proporcionalidade e do acesso ao Direito e tutela jurisdicional efetiva, previstos, respetivamente, nos artigos 13.º, 18.º e 20.º da Constituição da República Portuguesa, questão que assim, expressamente, se invoca. À cautela,

XXI. A decisão proferida, em setembro de 2014 e já transitada em julgado, na ação principal, julgando totalmente improcedente a ação de impugnação de despedimento instaurada pelo Recorrido - ponto 10, da FA, determinou a extinção e, necessariamente, a caducidade da decisão da providência cautelar que serve de base à execução instaurada pelo Recorrido [art. 40.º-A, n.º 2 do CPT e art.º 373.º, n.º 1, c) do CPC]. Cessaram, assim, todos os seus respetivos efeitos, perdendo tal decisão, necessariamente, a respetiva força executiva.

XXII. Note-se que, se porventura, a decisão na ação principal de impugnação de despedimento fosse favorável ao Recorrido, este ficaria munido de um título executivo decorrente dessa decisão, o qual lhe daria direito a reclamar da Recorrente todas as retribuições que reclama por via da presente execução, a qual tornar-se-ia, assim, totalmente inútil. Com efeito, a decisão na ação principal e o correspondente título executiva sobrepor-se-iam ao título executivo decorrente da decisão proferida em sede de procedimento cautelar.

XXIII. A correta aplicação das supra referidas normas (quanto à caducidade da providência) impõe que se conclua no sentido da extinção do título executivo que serve de base à presente execução, revogando-se assim a sentença proferi-

da e declarando extinta a execução. À cautela,

XXIV. O procedimento cautelar de suspensão do despedimento tem um caráter, essencialmente, alimentício, isto é, destina-se a, em caso de aparência do direito, garantir ao trabalhador o meio de subsistência durante a pendência da ação principal e até ao seu desfecho final.

XXV. Ora, o Recorrido lançou mão da presente execução quase 4 anos e meio volvidos desde o trânsito em julgado da decisão cautelar de suspensão de despedimento (ponto 8. da FA), sendo que desde essa data que vinha a auferir retribuições ao serviço da Recorrente (ponto 9. da FA), acrescendo que sabia que a decisão definitiva na ação principal estaria para breve (ponto 10. da FA).

XXVI. Tendo em conta o tempo decorrido desde o trânsito em julgado da sentença de suspensão de despedimento, sendo que o Recorrido recebeu desde então todas as retribuições pagas pela Recorrente, por um lado, e por outro lado, tendo em conta que ação principal se encontrava perto do respetivo final, é por demais evidente que a presente execução não tem, nem tinha por fim assegurar ao Recorrido a sua subsistência na pendência da ação principal.

XXVII. De notar que na ação principal já tinham sido proferidas duas decisões judiciais que confirmaram a licitude do despedimento do Recorrido, facto do qual este tinha perfeito conhecimento, faltando menos de um décimo do tempo que demorou o procedimento cautelar para que fosse obtida uma decisão definitiva.

XXVIII. Acresce que no caso de a decisão na ação principal ser desfavorável ao Recorrido (conforme veio a ser), este não teria (tem) que devolver à Recorrente as retribuições durante a pendência da ação, não obstante o acerto, judicialmente decretado, do despedimento proferido, sendo que caso tal decisão lhe fosse favorável, o recorrido teria direito às retribuições que reclama na presente execução.

XXIX. Aliás, no caso de se arbitrar tudo quanto o Recorrido reclama na presente execução, o que de forma alguma se concede, dar-se-á o estranho caso de o Recorrido receber mais aqui do que teria direito a receber em sede de ação principal (dada a não aplicação do art. 390.º do CT), recebendo o equivalente a 3 anos de salários de tramitação, sem ter prestado qualquer trabalho a esta, revestindo tais retribuições, no fundo, uma compensação por factos ilícitos por si praticados na relação laboral com a Recorrente.

XXX. Como a Recorrente, não obstante o acerto da sua decisão de despedimento, não dispõe de qualquer forma ou meio de obrigar o Recorrido a restituí-los, este enriquecerá à custa daquela sem causa válida, instituto que, à cautela também se deixa invocado.

XXXI. Neste caso, o “ganho” (e o grau de proteção) do Recorrido despedido licitamente é, pois, claramente desproporcionado face à Recorrente, que sai, assim, totalmente desprotegida nos seus interesses.

XXXII. É, assim, forçoso concluir-se que o fim visado pelo Recorrido com a presente execução, instaurada 4 anos e meio depois do trânsito em julgado da sentença de suspensão de despedimento, período durante o qual recebeu as correspondentes retribuições, e a breves meses de ser proferida uma decisão final e definitiva na ação principal que se

¹ *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.ª Edição, 2012, Principia, p.p. 428.

lhe afigurava desfavorável, é totalmente contrário aos fins sociais e económicos que a providência cautelar de suspensão de despedimento (e que a norma do artigo 39.º, n.º 2 do CTP) visa proteger (subsistência do trabalhador durante a pendência da ação principal), atuando o Recorrido em claro e manifesto abuso de direito, conforme decorre do art.º 334.º do Código Civil.

XXXIII. Também por esta razão, deve proceder-se à revogação da sentença proferida, substituindo-a por decisão que declare extinta a execução, negando o direito às retribuições reclamadas pelo Recorrido.

Ainda que assim não se entenda,

XXXIV. De acordo com o entendimento expresso nos Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, de 23 de abril de 1998 (este citado pelo Recorrido na contestação e igualmente citado na sentença em crise) e de 15 de [dezembro] de 2011, as retribuições em dívida referidas no artigo 39.º, n.º 2 do CPT correspondem às que forem devidas a partir da data em que é proferida decisão em 1.ª instância e que suspenda o despedimento, independentemente da interposição de recurso com efeito suspensivo do Empregador.

XXXV. De tal entendimento, resulta que os efeitos da decisão que decreta a suspensão do despedimento NÃO retroagem à data do despedimento, tal como pretende o Recorrido com a execução.

XXXVI. A sufragar-se tal entendimento, impõe-se a revogação da sentença proferida, substituindo-a por decisão que declare parcialmente procedentes os embargos, negando o direito às retribuições reclamadas pelo Recorrido desde agosto de 2006 (data do despedimento) a 10 de setembro de 2008 (data da decisão em primeira instância), devendo deduzir-se quanto às vencidas entre esta última data e a data em que o Recorrido reocupou o seu posto de trabalho (agosto de 2009) os montantes recebidos a título de caução prestada pela Recorrente.

Em todo e qualquer caso,

XXXVII. Deve ser negado ao Recorrido as quantias que este reclama a título de sanção pecuniária compulsória, nos termos do n.º 4 do artigo 829.º-A do Cód. Civil, porquanto: por um lado, da sentença de suspensão de despedimento proferida não resultou a determinação para a Recorrente de pagar as retribuições vencidas desde o despedimento ou até mesmo da data da decisão proferida em 1.ª instância;

XXXVIII. Por outro lado, a questão de saber desde quando é que são devidas retribuições após a sentença de suspensão de despedimento (se desde a data do despedimento, se desde a data da decisão de 1.ª instância, se desde a data do trânsito em julgado de tal decisão em sede de recurso com efeito suspensivo), não só não decorre expressamente da norma do artigo 39.º, n.º 2 do CPT, como é claramente uma questão controvertida.

XXXIX. A natureza sancionatória que decorre da referida norma não tem aplicação no presente caso, tanto mais que a Recorrente, após o trânsito em julgado da decisão, acatou-a integralmente.

Mais ainda,

XL. Na execução, o Recorrido procedeu à liquidação integral de todas as retribuições vencidas desde o despedimento

até ao trânsito em julgado da decisão de suspensão de despedimento, descontando apenas o montante da caução prestada pela Executada para efeitos de atribuição de efeito suspensivo ao recurso interposto.

XLI. Caso não se proceda, conforme invocou a Recorrente em sede de p.i. de embargos, às deduções impostas pelo art.º 390.º do CT relativamente a tais quantias, o Recorrente acabará por receber mais por via da presente execução do que teria direito a receber em sede de ação principal.»

Termina referindo que «deve ser dado provimento ao presente Recurso, devendo revogar-se a decisão recorrida nos precisos termos alegados, devendo a [recorrente] ser absolvida do pedido (ou pelo menos, parcialmente), como é de inteira JUSTIÇA».

A recorrente arguiu igualmente nulidades da sentença, nos termos e condições previstas no artigo 77.º do Código de Processo do Trabalho.

Por despacho de 21 de abril de 2015, o tribunal de 1.ª instância indeferiu a arguição de nulidades da sentença.

O recorrido não respondeu ao recurso interposto.

Neste tribunal, o Ex.^{mo} Magistrado do Ministério Público proferiu parecer, nos termos do número 3 do artigo 87.º do Código de Processo do Trabalho, pronunciando-se no sentido da concessão da revista, referindo que deve ser «declarada a procedência dos embargos face ao constante do artigo 704.º, n.º 2 do CPC, revogando-se, destarte, a sentença recorrida e concedendo-se provimento ao recurso».

Notificado este parecer às partes, veio o recorrido tomar posição sobre o mesmo, pronunciando-se no sentido da confirmação da decisão recorrida.

Sabido que o objeto do recurso é delimitado pelas conclusões das alegações do recorrente, nos termos do disposto nos artigos 635.º, número 3, e 639.º do Código de Processo Civil, ressalvadas as questões de conhecimento oficioso, está em causa na presente revista saber:

a) Se a sentença recorrida padece das nulidades das alíneas c) e d) do número 1 do artigo 615.º do Código de Processo Civil;

b) Se o embargado, por força da suspensão do despedimento decretada na 1.ª instância, em sede de providência cautelar objeto de recurso com efeito suspensivo, apenas tem direito a receber as retribuições desde a data em que reocupou o seu posto de trabalho, na sequência do trânsito em julgado do acórdão do Tribunal da Relação que confirmou a suspensão do despedimento;

c) Se a interpretação do artigo 39.º, número 2 do Código de Processo do Trabalho, acolhida na decisão recorrida viola os princípios da igualdade, proporcionalidade e do acesso ao Direito e tutela jurisdicional efetiva, previstos, respetivamente, nos artigos 13.º, 18.º e 20.º da Constituição da República Portuguesa;

d) Se o trânsito em julgado da decisão proferida na ação principal, em setembro de 2014, julgando totalmente improcedente a ação de impugnação de despedimento instaurada pelo recorrido, determinou a extinção e, necessariamente, a caducidade da decisão da providência cautelar que serve de base à execução instaurada pelo recorrido, nos termos do artigo 40.º-A, número 2, do CPT, na redação emergente do

Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro, e artigo 373.º, número 1, c) do CPC;

e) Se o recorrido ao instaurar a execução atua com abuso do direito, nos termos do artigo 334.º do Código Civil;

f) Se o conceito de retribuições em dívida referido no artigo 39.º, número 2, do Código de Processo do Trabalho deve ser interpretado no sentido de abranger as retribuições que forem devidas a partir da data em que é proferida decisão em 1.ª instância e que suspenda o despedimento, independentemente da interposição de recurso com efeito suspensivo do empregador;

g) Se o recorrido tem direito à sanção pecuniária compulsória reclamada na execução, nos termos do artigo 829.º-A do Código Civil.

Cumprido o disposto no artigo 657.º do Código de Processo Civil, foi o processo inscrito em tabela para julgamento, no decurso de cuja sessão se achou conveniente a prolação de acórdão de uniformização, pelo que o processo foi retirado da tabela, tendo então o relator proposto que o julgamento se fizesse com a intervenção do pleno desta Secção Social, nos termos do artigo 686.º do Código de Processo Civil, o que veio a ser deferido por despacho do Ex.º Presidente do Supremo Tribunal de Justiça, de 30 de novembro de 2015.

Foi então o processo com vista ao Ministério Público, nos termos e para os efeitos do número 1 do artigo 687.º daquele código, tendo o Ex.º Procurador-Geral Adjunto proferido parecer relativamente à uniformização de jurisprudência, nos seguintes termos:

«1. Decretado o despedimento, o trabalhador apenas tem direito a receber retribuição após o trânsito em julgado da decisão que determinou [a suspensão] do despedimento.

2. Tendo sido interposto recurso com efeito suspensivo da decisão que declarou suspenso o despedimento, não há lugar ao pagamento das retribuições relativas ao período compreendido entre a data do despedimento e a data do trânsito em julgado da decisão que o ordenou.

3. Havendo recurso com efeito suspensivo da decisão que suspendeu o despedimento, não cabem no âmbito das retribuições em dívida a que alude o n.º 2 do artigo 39.º do Código de Processo do Trabalho, as retribuições vencidas desde a data daquela decisão até ao trânsito em julgado da mesma».

Cumpre decidir.

II

A decisão recorrida fixou a seguinte matéria de facto:

«1. O exequente/embargado foi objeto de despedimento por parte da embargante/executada em 26/07/2006.

2. À data do despedimento o embargado/exe[quente] auferia a retribuição mensal ilíquida de € 1.213,55.

3. Aquando do despedimento a embargante pagou ao exe[quente] a retribuição de junho de 2006, as férias não gozadas e os proporcionais de férias, subsídio de férias e de Natal.

4. O embargado/exequente requereu a suspensão do despedimento em 31/07/2006.

5. A decisão na providência cautelar de suspensão do despedimento, proferida em 10/09/2008, decretou a suspensão

do despedimento que a requerida levou a cabo e, em consequência, determinou a reintegração imediata do embargado/exe[quente] no respetivo posto de trabalho.

6. A embargante/executada interpôs recurso da aludida decisão, tendo requerido a atribuição de efeito suspensivo ao recurso interposto, caucionando, para o efeito, a quantia de € 7.018,50.

7. O embargado/exequente passou à situação de desemprego e requereu o pagamento das retribuições por força da caução prestada, tendo recebido, a tal título, a quantia líquida de € 1.169,75 x 6 meses, respeitante à retribuição dos meses de fevereiro a julho de 2007.

8. Em 20/07/2009, transitou em julgado a decisão proferida na providência cautelar de suspensão do despedimento, após improcedência do recurso interposto, por decisão do Tribunal da Relação de 06/07/2009.

9. A partir de setembro de 2009, o embargado/exe[quente] reiniciou funções, sendo retribuído como tal a partir dessa data.

10. Por decisão de 10/09/2014, já transitada em julgado, o Supremo Tribunal de Justiça, negou revista e confirmou as decisões da 1.ª instância e do Tribunal da Relação do Porto, proferidas, respetivamente, em 04/12/2012 e [14/10/2013], que consideraram improcedente a ação principal (de impugnação do despedimento) interposta pelo aqui embargado/exe[quente] e ali autor, e absolveram a embar[gante]/executada ali ré dos pedidos formulados.»

Para um melhor enquadramento das questões que constituem o objeto do presente recurso consigna-se que:

– A execução a que os presentes embargos se referem foi instaurada em 18 de dezembro de 2013, na pendência do recurso interposto pelo autor, aqui embargado, do acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 14 de outubro de 2013, que havia confirmado a decisão da 1.ª instância, relativamente à licitude do despedimento;

– Esse acórdão do Tribunal da Relação de 14 de outubro de 2013 foi confirmado por este tribunal, por acórdão de 10 de setembro de 2014;

– Os presentes embargos foram instaurados em 2 de junho de 2014.

III

1- Tal como decorre da matéria de facto dada como provada o embargado foi despedido pela embargante em 26 de julho de 2006 e interpôs a providência cautelar de suspensão do despedimento em 31 de julho do mesmo ano.

O despedimento ocorreu assim, na vigência do Código do Trabalho de 2003 e da versão inicial do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, código este que, de acordo com o artigo 3.º daquele decreto-lei, «apenas é aplicável aos processos instaurados a partir de 1 de janeiro de 2000».

Ao presente processo não é aplicável, deste modo, a versão daquele código que foi introduzida pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro, que também ele, por força do disposto no artigo 6.º daquele diploma, só é aplicável, em princípio, às ações instauradas após a sua entrada em vigor,

em 1 de janeiro de 2010.

2- Nas conclusões II e III, insurge-se o recorrente contra a decisão recorrida referindo que a mesma se mostra afetada das nulidades previstas nas alíneas *c)* e *d)* do número 1 do artigo 615.º do Código de Processo Civil.

Refere que «a sentença em crise (.) padece da nulidade prevista na al. *c)* do n.º 1 do art. 615.º do CPC, por a respetiva fundamentação se mostrar ambígua e obscura (dá a entender que as retribuições são devidas desde a data da decisão que suspende o despedimento, mas declara totalmente improcedentes os embargos), encerrando uma contradição com a decisão proferida» e que a sentença padece igualmente da «nulidade prevista na al. *d)* do n.º 1 do art. 615.º do CPC, porquanto não se pronunciou sobre a questão da inexigibilidade da sanção pecuniária compulsória reclamada pelo Recorrido, nem sobre a questão da dedução das quantias que este tenha eventualmente recebido, ambas suscitadas pela Recorrente».

De acordo com a ordem lógica da estruturação da decisão cumpre tomar desde já posição sobre esta arguição de nulidades, uma vez que se mostram verificadas as condições legais, nomeadamente as decorrentes do artigo 77.º do Código de Processo de Trabalho que enquadram o conhecimento das nulidades da sentença.

3- Resulta da alínea *c)* do número 1 do artigo 615.º do Código de Processo Civil que é nula a sentença quando «*c)* Os fundamentos estejam em oposição com a decisão ou ocorra alguma ambiguidade ou obscuridade que torne a decisão ininteligível».

Analisada a decisão recorrida, neste segmento, tendo em conta a crítica que lhe é formulada pela recorrente, afigura-se-nos líquido que não existe qualquer contradição entre a fundamentação e a decisão, não se lhe podendo, igualmente, assacar ambiguidade ou obscuridade que a torne ininteligível.

Na verdade, aquela decisão enunciou as questões a decidir nos seguintes termos: «Apurar se o embargado/exequente tem direito às quantias peticionadas entre o despedimento e a reintegração no posto de trabalho, tendo em consideração a decisão de suspensão do despedimento transitada em julgado, proferida na providência cautelar, como defende no requerimento executivo ou, se, como defende a embargante/executada, tais quantias não são devidas ou sendo devidas, são-no apenas a partir do trânsito em julgado da decisão proferida na providência cautelar de suspensão do despedimento».

O tribunal considerou também relevante no contexto da resposta a estas questões a necessidade de «apurar qual o efeito jurídico da decisão proferida na ação principal (de impugnação do despedimento) que veio a decidir pela licitude do despedimento promovido pela entidade empregadora, aqui embargante».

Debruçando-se sobre os efeitos da providência de suspensão do despedimento, o tribunal veio a afirmar que «do exposto, parece resultar, que a obrigação de pagar os salários existe enquanto perdurarem os efeitos da providência cautelar de suspensão do despedimento, como seu efeito natural. Isso significa que o direito aos salários perdura até à decisão

que julga improcedente a ação através da qual se impugnou o despedimento; isto é, o direito do trabalhador foi acautelado – provisoriamente – até à data da decisão definitiva», tendo concluído no sentido de que «parece-nos, assim, decorrer da jurisprudência citada, que a decisão proferida na ação principal (impugnação do despedimento) que julgou definitivamente lícito o despedimento promovido pela aqui embargante/executada, não interferiu com os efeitos que se produziram a partir da decisão que decretou a suspensão do despedimento e a decisão final na ação principal, tendo o embargado/executado direito às retribuições vencidas durante o período em que o despedimento ficou suspenso».

Desta forma torna-se líquido que a decisão recorrida respondeu à primeira das questões que enunciou, concretamente, «apurar se o embargado/exequente tem direito às quantias peticionadas entre o despedimento e a reintegração no posto de trabalho», decorrendo o decidido da interpretação que fez das normas do Código de Processo do Trabalho em causa, com apoio em doutrina adequada ao entendimento sustentado e mesmo na orientação jurisprudencial que emerge do acórdão desta secção, de 23 de abril de 1998.

4- A decisão recorrida enfrentou igualmente as questões que decorriam da posição da ré, aqui recorrente, ou seja «se, como defende a embargante/executada, tais quantias não são devidas ou sendo devidas, são-no apenas a partir do trânsito em julgado da decisão proferida na providência cautelar de suspensão do despedimento», o tribunal não deixou de se pronunciar sobre essas questões, nos seguintes termos:

«Por outro lado, toda a jurisprudência que se vem citando, parece contrariar a posição defendida pela embargante/executada baseada na doutrina de Pedro Furtado Martins, in “Cessação do Contrato de Trabalho”, 3ª edição revista e atualizada – Código do Trabalho de 2012 -, págs. 428 e 429, no sentido de que “A decisão do tribunal apenas tem efeitos para o futuro, o que significa que só obriga o empregador a pagar as retribuições que se vencerem após o trânsito em julgado da decisão que decreta a providência.” Esta posição, com o devido respeito e salvo melhor opinião, parece-nos não estar conforme a disciplina que emana dos arts. 39.º, n.º 2, [e] 40.º do Código do Processo de Trabalho e que acima se deixou expressa, não devendo, a nosso ver, ser atendida no caso dos autos.

Pelo que aqui se deixa exposto, importa, assim, concluir, que o embargado/exequente tem direito às retribuições vencidas durante o período em que o despedimento ficou suspenso, sem prejuízo do já recebido por conta da caução prestada pela embargante/executada».

Mau grado se constate alguma prolixidade na fundamentação da decisão, nomeadamente, no recurso a elementos jurisprudenciais, daí não decorre qualquer contradição entre a fundamentação e a decisão propriamente dita, e, muito menos, a sua ininteligibilidade, na sequência de qualquer ambiguidade ou obscuridade.

Na verdade, a decisão insere-se claramente no percurso lógico que orienta a fundamentação invocada, sendo claramente inteligíveis para as partes as motivações do decidido.

Improcede, pois, a arguição de nulidades relativa à alínea *c)* do número 1 do artigo 615.º do Código de Processo Civil.

5- A recorrente imputa ainda à decisão recorrida a nulidade prevista na alínea *d*) do número 1 mesmo artigo 665.º do Código de Processo Civil, no segmento «quando o juiz deixe de pronunciar-se sobre questões que devesse apreciar» - omissão de pronúncia.

Na petição dos presentes embargos de executado a embargante suscitou claramente as questões relativas à dedução nas retribuições pagas ao embargado das importâncias pagas nos termos do artigo 390.º, número 2 do Código do Trabalho, conforme se alcança dos seus artigos 92.º a 98.º, e da sanção pecuniária compulsória que era pedida pelo exequente no requerimento executivo, conforme se alcança dos artigos 104.º a 106.º daquele requerimento.

O embargado tomou posição sobre estas questões, conforme resulta dos artigos 46.º a 65.º da contestação apresentada.

Trata-se de questões sobre as quais o tribunal teria de tomar posição já que enquadram dimensões autónomas e relevantes do litígio, materializando direitos reivindicados pelas partes, nomeadamente, o direito à compensação das quantias recebidas pelo embargado durante o período de tempo em que a embargante esteve obrigada a pagar-lhe retribuições e o direito ao estabelecimento da sanção pecuniária compulsória reclamado pelo exequente.

Conforme referem Lebre de Freitas e Outros, o juiz deve conhecer «de todas as questões que lhe são submetidas, isto é, de todos os pedidos deduzidos, todas as causas de pedir e exceções invocadas e todas as exceções de que oficiosamente lhe cabe conhecer (...).»²

Analisada a decisão recorrida, constata-se que a mesma não tomou qualquer posição sobre essas questões mostrando-se, por tal motivo, afetada da mencionada nulidade.

De acordo com o disposto no número 1 do artigo 684.º do Código de Processo Civil, este tribunal não pode suprir a nulidade em causa, o que, por norma, determinaria a remessa do processo ao tribunal recorrido para o respetivo suprimento.

Contudo, a decisão que vier a ser proferida relativamente ao mérito do recurso pode prejudicar tal remessa, pelo que se relega para final o conhecimento das consequências jurídicas da apontada nulidade, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 665.º e 679.º do Código de Processo Civil.

IV

1- Está em causa no presente processo a oposição por embargos a uma execução instaurada com base na sentença proferida numa providência cautelar de suspensão do despedimento, tornando-se necessário saber se o título dado à execução comporta a obrigação de pagamento das retribuições que dele pretende extrair o exequente.

Conforme refere Anselmo de Castro, o título «sendo a *fattispecie* necessária da execução define-lhe, por outro lado, o *fin* e os *limites* – cfr. Artigo 45.º, n.º 1. Pelo contexto do título se há-de determinar a espécie da prestação e da execução que corresponde (...), se determinará o *quantum* da

prestação e se fixará a legitimidade ativa e passiva para a execução»³.

Neste contexto, saber se o trabalhador tem direito às retribuições que lhe seriam pagas se não tivesse ocorrido o despedimento, desde a data deste, só releva no contexto do presente processo na medida em que o título que fundamentou a presente execução contenha uma condenação certa, líquida e exigível da executada, ao pagamento dessas retribuições, de forma a que se possa considerar título executivo dos direitos em causa.

Da análise do dispositivo da sentença em execução, tal como consta do requerimento de execução, constata-se que o tribunal julgou a «aludida providência cautelar de suspensão de despedimento procedente e, em consequência, decretou a suspensão do despedimento que a requerida levou a cabo contra o requerente, determinando, ainda a reintegração imediata do mesmo no respetivo posto de trabalho».

No quadro desta decisão, decretou-se a suspensão do despedimento e reconheceu-se o direito à reocupação do posto de trabalho, condenando-se a requerida a efetivá-lo.

Essa reintegração originará, normalmente, o direito ao pagamento das retribuições que se vencerem e que sejam derivadas da prestação de trabalho, cumprindo determinar se o direito às retribuições que poderiam ter sido auferidas entre o despedimento e a reintegração do trabalhador despedido no seu posto de trabalho também consta do título executivo em causa.

2- No cerne das questões que constituem o objeto do presente recurso estão os artigos 39.º e 40.º daquele Código de Processo do Trabalho que, na data em que foi instaurada a providência em causa no presente processo, tinham a seguinte redação:

«Artigo 39.º

Decisão final

1- A suspensão do despedimento é decretada se não tiver sido instaurado processo disciplinar, se este for nulo ou se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de inexistência de justa causa.

2- A decisão sobre a suspensão tem força executiva relativamente aos salários em dívida, devendo a entidade patronal, até ao último dia de cada mês subsequente à decisão, juntar recibo de pagamento da remuneração devida.

3- A execução, com trato sucessivo, segue os termos dos artigos 89.º e seguintes, com as necessárias adaptações.»

«Artigo 40.º

Recurso

1- Da decisão final cabe sempre agravo para a Relação.

2- O recurso tem efeito meramente devolutivo, mas ao recurso da decisão que decretar a providência é atribuído efeito suspensivo se, no ato de interposição, o recorrente depositar no tribunal a quantia correspondente a seis meses do vencimento do recorrido.

3- Enquanto subsistir a situação de desemprego pode o tra-

² Código de Processo Civil Anotado, Volume 2.º, Coimbra Editora, 2001, p. 670.

³ Ação Executiva Singular, Comum e Especial, Coimbra Editora, 1977, 3.ª Edição, p. 15.

balhador requerer ao tribunal, por força do depósito, o pagamento da retribuição a que normalmente teria direito.»

Estes dispositivos têm um conteúdo análogo ao dos artigos 43.º e 44.º do Código de Processo do Trabalho de 1981, que motivaram um conjunto de pronúncias desta secção relevantes para o enquadramento das questões que constituem o objeto do presente recurso.

3- No acórdão de 23 de janeiro de 1996, proferido no Processo n.º 4 248⁴, a secção debruçou-se sobre a questão de saber se «o exequente tem direito a receber da executada as retribuições que se venceram desde a data da decisão que decretou a providência cautelar de suspensão do seu despedimento, até à data da sentença que julgou improcedente a ação de impugnação desse despedimento, oportunamente instaurada pelo referido exequente», numa situação em que a empregadora não deduziu oposição à decisão que decretou a suspensão do despedimento.

A secção veio a responder afirmativamente a essa questão, invocando os efeitos da suspensão do despedimento em termos de restabelecimento da relação de trabalho e considerando ainda o seguinte:

«Daí que os efeitos da improcedência da ação de impugnação do despedimento não possam retroagir à data do despedimento. Na verdade, esta só a partir dessa improcedência se torna eficaz, terminando de vez com a relação de trabalho. Até este momento o contrato produzia os seus efeitos jurídicos, nomeadamente em relação às prestações principais a cargo das respetivas partes.

A expressão “ficam sem efeito” referida no n.º 1 do art. 45.º do C.P.T. ao “pedido de suspensão ou à suspensão decretada”, tem, pois, de ser interpretada no sentido de “caducidade”. Para isso aponta, desde logo, e como já se disse, o n.º 2 do aludido artigo.

Ora a caducidade da suspensão do despedimento só produz efeitos para o futuro, como é próprio dessa figura jurídica (cfr., por todos, Mota Pinto, Teoria Geral do Direito Civil, 1976, p. 479).

3. Deve, pois, concluir-se que o contrato de trabalho do Recorrente permaneceu com a sua eficácia normal desde a decisão que decretou a suspensão do despedimento até à caducidade dessa medida (...).

E assim, tem este o direito de receber da ora Recorrida as retribuições vencidas durante o período em que o despe-

dimento ficou suspenso (e, em consequência, vigente o contrato de trabalho).»

3.1- No acórdão de 29 de outubro de 1997, proferido no Processo n.º 123/97,⁵ esta secção enfrentou a questão de saber se a atribuição de efeito suspensivo ao recurso interposto da decisão que suspenda o despedimento, nos termos dos artigos 43.º e 44.º do Código de Processo do Trabalho de 1981, afastava a obrigação de pagamento dos salários vencidos desde aquela decisão até ao respetivo trânsito em julgado, vindo a responder negativamente a esta questão, com os seguintes fundamentos:

«Desde logo, mal se perceberia como a atribuição do efeito suspensivo ao recurso poderia atingir, na substância, o direito do requerente da providência, reduzindo-o face à interposição de um recurso admitido com efeito meramente devolutivo – duas decisões de conteúdo idêntico firmariam direitos de dimensão diversa por via do diverso efeito atribuído ao recurso interposto de uma e outra, o que seria negação de princípios elementares do mundo do Direito.

Assim a atribuição de efeito suspensivo ao recurso da decisão (...) não visa mais do que paralisar ou suspender a imediata reintegração do trabalhador no respetivo posto de trabalho e o pagamento da retribuição correspondente, retirando exequibilidade à decisão recorrida (ver art. 47.º, n.º 1 do Cod. Proc. Civil), deixando embora garantido o pagamento de seis meses de vencimento através do depósito efetuado, cujo levantamento o trabalhador no desemprego pode requerer (n.º 3 daquele art. 44.º).

Se, por efeito daquele depósito, a entidade patronal recorrente obteve para o recurso efeito suspensivo, este apenas impede o trabalhador recorrido de lançar mão da ação executiva para reocupar o seu posto de trabalho e haver do empregador as retribuições a que tem direito, sendo de linear evidência, como nos parece, que a atribuição de tal efeito jamais pode afetar, na sua substância, os direitos do trabalhador que viu judicialmente decretada a suspensão do despedimento».

3.2- No mesmo sentido se veio a pronunciar a secção no acórdão proferido no Processo n.º 164/97, de 23 de abril de 1998⁶.

Enfrentando a questão de saber «se a ré tem a obrigação de pagar ao A. os salários correspondentes ao período decorrido desde a data em que foi proferida na 1.ª instância a decisão que suspendeu o despedimento cominado pela ré, ou se tal pagamento apenas é devido no momento em que transitou em julgado o acórdão que manteve a referida decisão da primeira instância», a secção respondeu a estas questões nos seguintes termos:

«Não deve confundir-se o efeito suspensivo atribuído ao recurso com a impossibilidade de pagamento imediato dos

⁴ De que foi extraído o seguinte sumário, disponível em <http://www.stj.pt/ficheiros/jurisp-sumarios/social/social1996.pdf>: «I - Requerida e decretada a providência cautelar de suspensão de despedimento mantém-se em vigor o contrato de trabalho, como se o despedimento não tivesse ocorrido.

II - A entidade patronal pode exigir do trabalhador a continuação da sua prestação laboral, estando obrigada em contrapartida a pagar-lhe a retribuição convencionada, enquanto se mantiver a relação laboral, mesmo que não exija ou recuse a respetiva prestação de trabalho.

III - A suspensão decretada fica sem efeito se a ação for julgada improcedente, caducando a suspensão.

IV - Os efeitos da improcedência da ação de impugnação do despedimento não retroagem à data do despedimento

V - A caducidade da suspensão do despedimento só produz efeitos para futuro.

VI - O contrato de trabalho permanece com a sua eficácia normal desde a decisão que decretou a suspensão do despedimento até à caducidade dessa medida, tendo o trabalhador direito às retribuições vencidas durante o período em que o despedimento ficou suspenso.»

⁵ De que foi extraído o seguinte sumário, disponível em <http://www.stj.pt/ficheiros/jurisp-sumarios/social/social1997.pdf>: «A atribuição do efeito suspensivo ao recurso da decisão que suspendeu o despedimento, em consequência do depósito da quantia correspondente a seis meses de salário, apenas impede o trabalhador de lançar mão de ação executiva para reocupação do seu posto de trabalho e para haver da sua entidade empregadora as respetivas retribuições (embora deixando garantido os seis meses de salário). Tal, porém, não afeta os direitos decorrentes da decretação judicial de suspensão de despedimento, designadamente o direito à retribuição e à reintegração.»

⁶ In «Coletânea de Jurisprudência - Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça», Ano VI, Tomo II - 1998, p. 265 e ss.

salários a partir da decisão da primeira instância que suspenda o despedimento.

Com esta suspensão, o despedimento fica suspenso, daí que o contrato de trabalho retome todas as suas virtualidades particularmente no que se refere à retribuição devida ao trabalhador.

A alteração legal referida (...) não pode ser desvirtuada a tal ponto que deva aguardar-se o trânsito em julgado da decisão que suspendeu o despedimento, pois que a regra base é a de tal decisão ser desde logo passível de execução – daí o efeito devolutivo atribuído ao recurso.

A caução tem como finalidade principal garantir ao trabalhador o pagamento de seis meses de salário, tempo que se considerou, bem ou mal (...) como suficiente para que no recurso fossem definidos os direitos das partes na causa.

(...)

Mas o efeito suspensivo atribuído ao recurso só significa isto mesmo e nada tem a ver com o direito do trabalhador a receber os salários em dívida.

Estes são devidos desde que foi judicialmente suspenso o despedimento, pois que a partir de tal data o contrato de trabalho retomou a sua eficácia.»⁷

3.3- No acórdão de 22 de junho de 2005, proferido no Processo n.º 162/05⁸, esta secção, na linha da jurisprudência acima referida, voltou a debruçar-se, para além do mais, sobre os efeitos da sentença proferida em sede de providência cautelar de suspensão do despedimento na obrigação de pagamento de retribuições ao trabalhador despedido e sobre os reflexos da improcedência da ação de impugnação do despedimento sobre aquela obrigação, nomeadamente, nas situações em que o trabalhador não tenha prestado o seu trabalho, vindo neste segmento a concluir que «cabe à entidade patronal/executada o ónus de alegar e provar – como factos que obstem ao acolhimento da pretensão executiva às retribuições por parte do trabalhador/exequente que viu decretada a suspensão do despedimento – que tomou tal iniciativa de convocar o trabalhador para lhe prestar a sua atividade e que este se recusou injustificadamente a fazê-lo».

⁷ Aresto de que foi extraído o seguinte sumário, disponível em <http://www.stj.pt/ficheiros/jurisp-sumarios/social/social1998.pdf>: «I - Decretada a medida cautelar de suspensão de despedimento, a relação laboral readquiriu a sua plena eficácia, impendendo sobre o empregador a obrigação de pagamento da retribuição, quer o mesmo tenha ou não aceite a prestação do trabalhador.

II - A expressão “salários em dívida” contida no n.º 2, do art.º 43º, do CPT, reporta-se, por isso, às remunerações devidas ao trabalhador enquanto se mantiver a decisão de suspensão de despedimento, sendo as mesmas o objeto sobre que recai a força executiva do respetivo título.

III - A caução prevista na lei com vista a atribuir efeito suspensivo ao recurso da decisão de suspensão de despedimento não se confunde com a força executiva do respetivo título, não interferindo pois no direito do trabalhador a receber os salários em dívida.

IV - Tal caução constitui um expediente optado pelo legislador com vista a contrabalançar os interesses do trabalhador e do empregador no âmbito do procedimento cautelar em causa, concedendo-se àquele a garantia de, no mínimo, receber seis meses de salário (tempo considerado suficiente para a decisão de recurso), e a este, a garantia de que a decisão de 1ª instância não seria imediatamente executada.»

⁸ In «Coletânea de Jurisprudência - Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça», Ano XII, Tomo II, pp. 266 e ss.

Deste acórdão foi extraído o seguinte sumário:

«I - O decretamento da suspensão do despedimento, medida de natureza cautelar, tem como consequência a paralisação provisória dos efeitos do despedimento promovido pela entidade patronal, até que seja decidida em sede própria (na ação de impugnação de despedimento), a bondade ou não do despedimento, ou seja, a verificação ou não da justa causa do despedimento.

II - Consequentemente, a entidade patronal fica obrigada a pagar as remunerações ao trabalhador até que caduque a providência da suspensão do despedimento e pode exigir, embora não esteja obrigada a tal, que aquele se apresente ao trabalho.

III - De entre as remunerações que a entidade patronal fica obrigada a pagar ao trabalhador inclui-se o subsídio de alimentação porque, embora tratando-se de prestação retributiva ligada à prestação efetiva de trabalho e destinada a compensar a maior despesa do almoço tomado fora de casa, a falta de prestação do trabalhador é imputável àquele se ela não convocar o trabalhador.

IV - Cabe à entidade patronal, decretada que seja a suspensão do despedimento e caso queira que o trabalhador continue a prestar a sua atividade, enquanto perdurar a suspensão, tomar a iniciativa de o convocar, comunicando-lhe o local e a data em que deve apresentar-se ao serviço.

V - Como facto que obsta ao acolhimento da pretensão às retribuições por parte do trabalhador que viu decretada a suspensão do despedimento, cabe à entidade patronal alegar e provar que tomou a iniciativa de convocar o trabalhador para lhe prestar a sua atividade e que este se recusou, injustificadamente, a fazê-lo (art. 342.º, n.º 2, do CC, 43.º, n.º 2 e 94.º, n.º 2, do CPT/81 e 814.º, h), do CPC).

VI - Não tendo a entidade patronal provado, nem sequer alegado, que na sequência da suspensão do despedimento convocou o trabalhador para este lhe prestar a sua atividade, mantém-se a obrigação de lhe continuar a pagar as retribuições.»⁹

3.4- No acórdão de 15 de dezembro de 2011, proferido na Revista n.º 345/2002.1.L1.S1¹⁰, à questão de saber se o em-

⁹ Disponível em <http://www.stj.pt/ficheiros/jurisp-sumarios/social/social2005.pdf>.

¹⁰ Disponível nas bases de dados jurídicas da DGSJ e de que foi extraído o seguinte sumário:

«I - (...).

II - (...).

III - Tendo o recurso da decisão que decreta a providência, por regra, efeito meramente devolutivo, uma vez decretada a suspensão do despedimento a relação jslaboral mantém-se viva, válida e eficaz, como se contra a mesma não se tivesse atentado, pelo que a reação prevista como normal seria a de o empregador viabilizar imediatamente ao trabalhador a reocupação do seu posto e função, até que a providência caduque ou se decida a ação de impugnação de que é dependência, não existindo, neste caso, qualquer prejuízo por banda dos protagonistas da relação, pois o empregador paga a retribuição mas dispõe da força de trabalho e do resultado da prestação do trabalhador.

Não reagindo o empregador à decisão, deixando-a transitar, mas também não readmitindo o trabalhador nem lhe pagando os salários entretanto em dívida, este passa a dispor de um título executivo que lhe viabilizará, com trato sucessivo, a sua recuperação.

IV - Pode todavia o empregador obter o efeito suspensivo da decisão

pregador tem o direito à compensação sobre as retribuições pagas ao trabalhador, por força da verba depositada nos termos do artigo 44.º, número 2 do Código de Processo do Trabalho, como condição para a atribuição ao recurso de efeito suspensivo ao recurso interposto de decisão da 1.ª instância que suspenda o despedimento, a secção veio a responder negativamente a essa questão.

Na fundamentação dessa decisão a secção louvou-se da jurisprudência emergente dos acórdãos acima citados, tendo considerado ainda o seguinte:

«Constituindo o recebimento das prestações retributivas um direito do trabalhador, decorrente da natureza da providência, que, sendo provisória, não é condicional – significa-se com isso que a eficácia da decretada suspensão não fica dependente, enquanto tal, do sentido, confirmativo ou não, da decisão definitiva da relação jurídica em litígio, apenas implicando esta o termo daquela – não existe fundamento legal bastante para a pretendida reposição, aqui formulada sob a forma de compensação.

A dilucidada razão de ser do pagamento, por força do depósito, da retribuição a que o trabalhador, na situação de desemprego, normalmente teria direito, afasta a obrigação de devolver as importâncias recebidas.

Decretada a suspensão do despedimento, subsiste, em condições de normalidade e como direta consequência, o direito do trabalhador de retomar o exercício da sua atividade, até que a providência caduque ou seja revogada.

Por isso a lei – que cuidou de prevenir, nas duas circunstâncias possíveis de inatividade forçada do trabalhador, depois de decretada a suspensão do despedimento, a forma de assegurar o recebimento dos salários em dívida – não previu, em algum caso e/ou por qualquer modo, a obrigação da sua devolução.

Nem é razoavelmente admissível, como se concederá, que tal hipótese – que não está na letra da lei – estivesse na mente do legislador, pois o risco de reposição dos salários sempre constituiria para o trabalhador um fator condicionante ou inibidor do livre exercício do direito de requerer a providência.»

4- Decorre desta jurisprudência, na parte que releva no âmbito do presente processo, que a atribuição de efeito sus-

que decretou a suspensão do despedimento, desde que, no ato da sua interposição, deposite no Tribunal uma quantia correspondente ao valor de seis meses de vencimento do recorrido, podendo este requerer ao Tribunal que, enquanto subsista a sua situação de desemprego, o pagamento da retribuição a que normalmente teria direito se faça por força desse depósito/caução.

V - No âmbito do CPT/99, os salários em dívida referidos no seu art. 43.º, n.º 2, correspondem aos que forem devidos a partir da data da decisão que, na 1.ª instância, suspenda o despedimento pelo que, se o empregador não quiser aproveitar a prestação de trabalho do empregado tem de lhe pagar a retribuição convencionada, como se estivesse a receber trabalho.

VI - Constituindo o recebimento das prestações retributivas um direito do trabalhador, decorrente da natureza da providência, que, sendo provisória, não é condicional – a eficácia da decisão que decreta a suspensão do despedimento não fica dependente do sentido confirmativo, ou não, da decisão definitiva da relação jurídica em litígio, apenas implicando esta o termo daquela –, não existe fundamento legal para a pretensão formulada pelo empregador, no caso, sob a forma de compensação, no sentido de obter do trabalhador a reposição desses valores.»

pensivo ao recurso interposto da decisão do tribunal da 1.ª instância que suspenda o despedimento, nos termos dos artigos 43.º e 44.º do Código de Processo do Trabalho de 1981, não desonera o empregador da obrigação de pagamento dos salários ao trabalhador, no período que decorre entre aquela decisão e o trânsito em julgado do acórdão do Tribunal da Relação que a confirme.

Trata-se de uma solução que suscitou diferente entendimento doutrinário¹¹ e que, nos casos em que o despedimento venha a ser considerado lícito na ação de impugnação, é suscetível de originar distorções graves no equilíbrio entre as posições das partes na relação de trabalho e a conduzir a resultados não razoáveis, justificando-se uma reapreciação do entendimento jurisprudencial que tem vindo a ser acolhido.

V

1- Decorre do artigo 434.º do Código do Trabalho de 2003 que o trabalhador despedido «pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da comunicação do despedimento», sendo certo que, conforme decorre do número 1 do artigo 416.º do mesmo código, «a declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida».

Face à comunicação da decisão de despedimento, o trabalhador pode reagir de imediato à mesma através daquela providência cautelar, independentemente da ação de impugnação que venha a instaurar.

A providência, se procedente, suspende provisoriamente os efeitos do despedimento, repondo a vigência do contrato e o complexo de obrigações que do mesmo derivam para o empregador e para o trabalhador, *maxime*, a obrigação deste último de prestar o seu trabalho e o direito a auferir a retribuição, embora não seja objetivo daquela providência a reconstituição integral da situação pré-existente ao despedimento, a qual só é viável em sede de ação para impugnação do despedimento.

Conforme referem Bernardo da Gama Lobo Xavier e Outros, face ao despedimento, em situações que a ilicitude do mesmo seja óbvia, «permite-se que o trabalhador no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação de despedimento, requeira judicialmente a *suspensão do despedimento* (art. 386.º). A suspensão traduz-se na *paralisação do efeito extintivo do despedimento*, o que significa que o contrato de trabalho se mantém, continuando o trabalhador a auferir o respetivo salário e, em princípio, a executar o trabalho, até que seja tomada uma decisão final sobre a licitude do despedimento. Trata-se de uma medida de carácter preventivo, cujos trâmites estão fixados no CPT (arts. 34.º a 40.º-A), que o tribunal toma mesmo sem ter feito uma apreciação definitiva do caso»¹².

¹¹ Pedro Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.ª Edição, 2012, Principia, p.p. 428 e 429.

¹² *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, 2011, p. 758.

De acordo com Maria do Rosário da Palma Ramalho, «se a suspensão judicial do despedimento for decretada, o contrato retoma a sua eficácia, até à decisão final da causa na ação de impugnação. Assim, o trabalhador tem direito de retomar as suas funções e de auferir a retribuição, nos termos gerais»¹³.

2- A providência cautelar de suspensão do despedimento era disciplinada nos artigos 39.º e 40.º do Código de Processo do Trabalho acima transcritos.

Decorria do número 1 do primeiro daqueles dispositivos que «a suspensão do despedimento é decretada se não tiver sido instaurado processo disciplinar, se este for nulo ou se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de inexistência de justa causa».

Para além dos dois casos de ilicitude manifesta do despedimento, decorrentes da falta de procedimento disciplinar, ou da nulidade deste procedimento, a suspensão pode ainda ser decretada quando o tribunal, «ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de inexistência de justa causa».

Decretada a providência cautelar e suspenso por força da mesma o efeito extintivo do contrato com a reposição, ainda que transitória por natureza, da situação jurídica que do mesmo emerge, resultava do número 2 daquele artigo, que «a decisão sobre a suspensão tem força executiva relativamente aos salários em dívida, devendo a entidade patronal, até ao último dia de cada mês subsequente à decisão, juntar recibo de pagamento da remuneração devida», e, coerentemente, nos termos do número 3 do mesmo artigo, a execução instaurada segue o regime do trato sucessivo, integrando as dívidas vencidas depois da respetiva instauração.

Resulta deste dispositivo a atribuição de força executiva à decisão que suspende o despedimento, no que se refere à obrigação de pagamento de salários, do que decorre que a mesma pode ser executada, sendo a empregadora obrigada a pagar ao trabalhador os «salários em dívida».

Deste modo, enquanto se mantiver a eficácia da decisão que decretou a suspensão do despedimento, mantém-se a obrigação do empregador de pagar ao trabalhador os salários que lhe eram devidos antes do despedimento.

Os salários em dívida são os salários que eram devidos ao trabalhador antes do despedimento, ou seja, os que decorrem da ordem de reintegração e da inerente prestação de trabalho.

A decisão proferida na providência cautelar de suspensão do despedimento corporiza uma reposição da relação de trabalho interrompida com o despedimento, com a reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho e a obrigação imposta ao empregador de aceitar o trabalho prestado e de proceder ao pagamento das retribuições correspondentes.

A suspensão cautelar do despedimento visa afastar os efeitos mais gravosos do despedimento para o trabalhador, tendo o seu cerne na retoma da prestação de trabalho e na respetiva retribuição, sendo a obrigação de pagamento de re-

tribuições imposta ao empregador uma obrigação derivada daquela prestação.

A suscetibilidade de execução das retribuições auferidas pelo trabalhador no período posterior à suspensão do despedimento, não altera a natureza da obrigação de prestação de trabalho e a relação de interdependência entre essa obrigação e a obrigação de pagamento das retribuições que onera o empregador na sequência da suspensão do despedimento e da reintegração do trabalhador.

A específica natureza das obrigações derivadas para o empregador da decisão proferida na providência cautelar é essencial para a caracterização da exequibilidade da decisão proferida na providência cautelar que se encontra no cerne das questões que constituem o objeto do presente recurso.

Com efeito, o que se visa com a suspensão do despedimento é a imposição ao empregador da reintegração do trabalhador despedido e não, tal como acima já se afirmou, a reconstituição da situação do trabalhador que existiria se ele não tivesse ocorrido o despedimento, reconstituição que não é realizável através da mera providência cautelar de suspensão do despedimento, mas através da ação para impugnação do despedimento.

4- Resulta do artigo 619.º do Código de Processo Civil que, por regra, os efeitos da sentença dependem do respetivo trânsito, trânsito este que é essencial para que aquela assuma a natureza de título executivo, viabilizando a realização coativa dos direitos que reconheça.

Na verdade, conforme decorre do número 1 do artigo 704.º do Código de Processo Civil, «a sentença só constitui título executivo depois do trânsito em julgado, salvo se o recurso contra ela interposto tiver efeito meramente devolutivo» e, de acordo com o disposto no artigo 628.º do mesmo código, «a decisão considera-se transitada em julgado logo que não seja suscetível de recurso ordinário ou de reclamação».

Decorria do número 1 do artigo 40.º daquele código, que «da decisão final cabe sempre agravo para a Relação», não estando, deste modo, a recorribilidade da decisão dependente do valor da alçada que seja atribuído ao processo.

Por outro lado resultava do número 2 do mesmo artigo que «o recurso tem efeito meramente devolutivo, mas ao recurso da decisão que decretar a providência é atribuído efeito suspensivo se, no ato de interposição, o recorrente depositar no tribunal a quantia correspondente a seis meses do vencimento do recorrido».

A atribuição, em regra, de efeito meramente devolutivo à decisão é compatível com a exequibilidade da mesma relativamente às retribuições.

Conforme refere Alberto dos Reis «os recursos podem ter dois efeitos: devolutivo e suspensivo. Têm sempre efeito devolutivo; podem além deste, ter efeito suspensivo. Diz-se que o recurso tem efeito *meramente devolutivo*, quando ao efeito devolutivo não acresce o efeito suspensivo», e prossegue referindo que «o efeito devolutivo consiste em *devolver* ou deferir ao tribunal superior o conhecimento da questão

¹³ *Direito do Trabalho - Parte II, Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2010, p. 942.

ou questões opostas pelo recorrente e, secundariamente, pelo recorrido»¹⁴.

Refere ainda aquele autor que «o efeito suspensivo pode traduzir-se em duas manifestações: 1.ª o recurso susta a execução da decisão recorrida, obsta a que a decisão constitua título executivo enquanto não transitar em julgado (art. 47.º); 2.ª o recurso susta o andamento do processo em que foi proferida a decisão de que se recorre»¹⁵.

Por outro lado, conforme refere o mesmo autor, «se o credor promove a execução com base numa sentença pendente de recurso com efeito meramente devolutivo, corre o risco de ver inutilizado o processo executivo e de ter consequentemente, de pagar as custas deste processo e de restituir o que já tenha recebido, se o recurso obtiver provimento.

É de toda a evidência que não pode subsistir uma execução baseada numa sentença que posteriormente é revogada ou anulada. Nesta hipótese o título executivo cai e com ele tem de cair a execução que no título se apoiava»¹⁶.

A atribuição de efeito meramente devolutivo ao recurso da decisão que recaia sobre a providência cautelar implica, no caso de suspensão do despedimento do trabalhador, a exequibilidade dessa decisão no que se refere às obrigações que emergem daquela decisão, nomeadamente, a obrigação do empregador pagar as retribuições devidas ao trabalhador expressamente consignada na norma.

Deste modo, por regra, a interposição de recurso da decisão que tenha julgado procedente a providência não obsta à exequibilidade desta decisão na componente salarial, face ao disposto no número 2 do artigo 39.º acima referido.

Resulta, contudo, do número 2 daquele artigo 40.º que «ao recurso da decisão que decretar a providência é atribuído efeito suspensivo se, no ato de interposição, o recorrente depositar no tribunal a quantia correspondente a seis meses do vencimento do recorrido».

Prevê-se nesta norma a possibilidade de atribuição ao recurso de efeito suspensivo, do que decorre a inexecutabilidade da decisão impugnada na pendência do recurso.

A atribuição deste efeito implica a não vinculatividade da decisão e a sua inexecutabilidade, quer no que se refere à obrigação de reocupação do posto de trabalho, quer no que se refere à componente salarial.

Da sustação da vinculatividade e exequibilidade da decisão resulta que a entidade empregadora deixa de estar obrigada a pagar os salários que seriam devidos ao trabalhador enquanto não houver trânsito em julgado da decisão proferida no recurso.

5- A atribuição do efeito suspensivo ao recurso está condicionada ao depósito do montante correspondente a seis meses do «vencimento do recorrido».

A atribuição deste efeito ao recurso suspende a eficácia da decisão recorrida relativamente à reposição do contrato de

trabalho e das obrigações que do mesmo derivam, pelo que, na falta de constituição de outra relação laboral, o trabalhador encontra-se numa situação de desemprego.

É por força desta situação que o número 3 daquele artigo 40.º prevê que «enquanto subsistir a situação de desemprego pode o trabalhador requerer ao tribunal, por força do propósito, o pagamento da retribuição a que normalmente teria direito».

A sujeição ao depósito deste quantitativo da atribuição de efeito suspensivo ao recurso, com o específico regime que o caracteriza, afasta a aplicabilidade do regime geral, hoje consagrado no número 4 do artigo 647.º do Código de Processo Civil.

Em vez da prestação de uma caução, o recorrente deposita o valor de seis meses da retribuição devida ao trabalhador despedido, quantitativo este que lhe pode vir a ser entregue nas condições acima referidas.

Deste modo, se o empregador acatar a decisão proferida na providência cautelar, o trabalhador retoma o exercício das suas funções e vai auferir a retribuição correspondente.

Por outro lado, se o empregador recorre sem pedir a atribuição de efeito suspensivo ao recurso, fica obrigado a pagar ao trabalhador as retribuições vencidas enquanto o recurso não for decidido e pode mesmo ser coagido à respetiva reintegração.

A atribuição ao recurso de efeito suspensivo retira eficácia executiva às obrigações de reintegração e de pagamento de retribuições, pelo que, decidido o recurso com a confirmação da suspensão do despedimento, aí a obrigação de reintegração assume a sua plenitude, criando o inerente direito ao pagamento das retribuições correspondentes.

Deste modo, atribuído ao recurso o efeito suspensivo, o trabalhador não tem direito a receber as retribuições que auferia antes do despedimento, direito que poderá recuperar no caso de a decisão que suspendeu o despedimento ser confirmada em sede de recurso, atingindo aí a decisão a plenitude da sua eficácia executiva, apesar de não poder deixar de ser enquadrada com a provisoriedade que caracteriza as decisões proferidas em providências cautelares.

Contudo, se se encontrar numa situação de desemprego, pode pedir a atribuição da retribuição a que normalmente teria direito durante seis meses, por força dos valores depositados pelo empregador como condição da atribuição de efeito suspensivo ao recurso.

Conforme refere Leite Ferreira, pronunciando-se sobre idêntica disposição do número 2 artigo 44.º do Código de Processo do Trabalho de 1981, «o recurso tem efeito meramente devolutivo e, por isso, a decisão impugnada reveste-se, *desde logo*, da força e da dignidade de título executivo – com o que se dá satisfação aos interesses do credor-trabalhador» e prossegue, afirmando que «o devedor, porém, pode obter o efeito suspensivo e, assim evitar a ação executiva pelo menos até que a relação decida o agravo. Basta para isso, que *no ato de interposição do recurso*, o requeira e deposite no tribunal a quantia correspondente a seis meses de vencimento

¹⁴ *Código de Processo Civil Anotado*, Volume V, Coimbra Editora, 1981, p. 396.

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ *Processo de Execução*, Volume 1.º, Coimbra Editora, 1982, p. 130.

do trabalhador-recorrido. Assim, se dá também satisfação, de certo modo, aos interesses da entidade patronal-devedora»¹⁷.

VI

1- Nas conclusões IV a XIX das alegações da revista insurgem-se a recorrente contra a decisão recorrida que julgou improcedentes os embargos da executada referindo, em síntese, que «ao julgar improcedentes os embargos, a sentença em crise fez uma [in]correta interpretação do artigo 39.º, n.º 2 do CPT (pois considerou devidas ao Recorrido as retribuições desde a data do despedimento - agosto de 2006), impondo-se, assim, a sua revogação, substituindo-a por decisão que, atendendo à interpretação sustentada pela Recorrente, considere procedentes os embargos e declare extinta a execução».

Por outro lado, nas conclusões XXXIV, XXXV e XXXVI, suscita a recorrente a questão de saber se «as retribuições em dívida referidas no artigo 39.º, n.º 2 do CPT correspondem às que forem devidas a partir da data em que é proferida decisão em 1.ª instância e que suspenda o despedimento, independentemente da interposição de recurso com efeito suspensivo do Empregador» e, na conclusão XXXVIII, aborda a questão de saber desde quando é que são devidas retribuições, «se desde a data do despedimento, se desde a data da decisão de 1.ª instância, se desde a data do trânsito em julgado de tal decisão em sede de recurso com efeito suspensivo».

Tal como vimos, decorre da matéria de facto dada como provada que «o exequente/embargado foi objeto de despedimento por parte da embargante/executada em 26/07/2006» e que o «embargado/exequente requereu a suspensão do despedimento em 31/07/2006».

Resulta igualmente que «a decisão na providência cautelar de suspensão do despedimento, proferida em 10/09/2008, decretou a suspensão do despedimento que a requerida levou a cabo e, em consequência, determinou a reintegração imediata do embargado/executado no respetivo posto de trabalho» e que «a embargante/executada interpôs recurso da aludida decisão, tendo requerido a atribuição de efeito suspensivo ao recurso interposto, caucionando, para o efeito, a quantia de € 7.018,50».

Flui igualmente da matéria de facto dada como provada que «o embargado/exequente passou à situação de desemprego e requereu o pagamento das retribuições por força da caução prestada, tendo recebido, a tal título, a quantia líquida de € 1.169,75 x 6 meses, respeitante à retribuição dos meses de fevereiro a julho de 2007» e que «em 20/07/2009, transitou em julgado a decisão proferida na providência cautelar de suspensão do despedimento, após improcedência do recurso interposto, por decisão do Tribunal da Relação de 06/07/2009» e que «a partir de setembro de 2009, o embargado/executado reiniciou funções, sendo retribuído como tal a partir dessa data».

À luz do acima exposto, constata-se que a empregadora

aqui embargante requereu a atribuição ao recurso interposto de efeito suspensivo depositando o quantitativo legalmente previsto, que foi entregue ao exequente, aqui embargado.

Uma vez decidido o recurso com a confirmação da decisão de suspensão do despedimento, a empregadora readmitiu o aqui embargado passando a pagar-lhe a retribuição a que tinha direito.

O efeito suspensivo atribuído ao recurso determina a perda da força executiva do título constituído pela decisão impugnada, pelo que, na pendência do recurso, ou seja, entre o despedimento e a confirmação pelo Tribunal da Relação da decisão que suspendeu o despedimento, a empregadora não estava obrigada a reintegrar o trabalhador e este não tinha, consequentemente, o direito às retribuições, pelo que a executada nada deve ao exequente em relação a esse período de tempo.

A reintegração do trabalhador despedido, na sequência do trânsito em julgado do acórdão proferido pelo Tribunal da Relação que confirmou a sentença da 1.ª instância proferida na providência cautelar que suspendeu o despedimento, conduziu à eficácia do contrato de trabalho e do complexo de direitos e obrigações que do mesmo emergem, pelo que o facto de o trabalhador ter retomado o exercício das suas funções levou a que passasse a auferir a retribuição que lhe era devida.

No que se refere ao período de tempo que decorreu entre o despedimento e o trânsito em julgado daquele acórdão do Tribunal da Relação, a que por iniciativa da empregadora se seguiu a reintegração do trabalhador, não tinha aquele direito às retribuições, uma vez que, não tendo a decisão da 1.ª instância eficácia jurídica, por força do efeito suspensivo atribuído ao recurso interposto, não tem igualmente eficácia a obrigação de reintegração e a de pagamento das retribuições conexas.

Nem se diga que o trânsito em julgado da decisão proferida pelo Tribunal da Relação sobre a decisão da 1.ª instância atribui eficácia a essa decisão desde a data em que foi proferida, daí decorrendo a existência do direito em causa nesse período de tempo.

Na verdade, a obrigação de pagamento de retribuições decorre da obrigação de reintegração do trabalhador e da prestação de trabalho subsequente, a qual só se torna efetiva com o trânsito em julgado da decisão que determina a suspensão do despedimento.

Deste modo, só há retribuições em dívida com o trânsito em julgado da decisão proferida na providência, não tendo o trabalhador o direito às retribuições que lhe seriam devidas entre o despedimento e esse trânsito em julgado que atribui força executiva à decisão.

O direito a tais retribuições, como retribuições intercalares, só pode ser exercido em sede de ação de impugnação do despedimento, pela via do exercício do direito previsto no artigo 437.º do Código do Trabalho de 2003, e poderá ser reconhecido, no caso de ação de impugnação do despedi-

¹⁷ Código de Processo do Trabalho Anotado, 4.ª Edição, Coimbra Editora, 1996, p. 211.

mento ser julgada procedente, com a declaração de ilicitude do despedimento.

O título dado à execução não comporta, pois, a obrigação do pagamento das retribuições que o exequente pretende efetivar.

2- Nas conclusões XXI, XXII e XXIII suscita a recorrente a questão da caducidade da decisão proferida na providência cautelar de suspensão de despedimento que é objeto da execução a que se referem os presentes embargos, referindo que «a decisão proferida, em setembro de 2014 e já transitada em julgado, na ação principal, julgando totalmente improcedente a ação de impugnação de despedimento instaurada pelo Recorrido» - «determinou a extinção e, necessariamente, a caducidade da decisão da providência cautelar que serve de base à execução instaurada pelo Recorrido [art. 40.º-A, n.º 2 do CPT e art. 373.º, n.º 1, c) do CPC], pelo que em seu entender «cessaram, assim, todos os seus respetivos efeitos, perdendo tal decisão, necessariamente, a respetiva força executiva».

Os presentes embargos de executado visam deduzir oposição à execução da decisão proferida na providência cautelar de suspensão de despedimento do autor, aqui embargado, que determinou a suspensão daquele despedimento e a respetiva reintegração.

Está em causa o pagamento, baseado na decisão proferida naquela providência cautelar, dos salários do autor vencidos entre o respetivo despedimento e a reintegração decorrente do trânsito em julgado da decisão proferida naquela providência cautelar.

A suspensão do despedimento determinada em sede cautelar caducava nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 389.º do Código de Processo Civil, então em vigor, ou seja, «se o requerente não propuser a ação da qual a providência depende dentro de 30 dias contados da data em que tiver sido notificado do trânsito em julgado da decisão que a haja ordenado» e nos termos da alínea *c*) do mesmo artigo «se a ação vier a ser julgada improcedente, por decisão transitada em julgado».

Deste modo, o trânsito em julgado da decisão proferida na ação de impugnação do despedimento determina a caducidade da decisão proferida na providência cautelar, uma vez que, se a ação for julgada procedente, os efeitos a acautelar com a providência passam a ser assegurados pela decisão proferida na ação e, no caso de esta ser julgada improcedente, isso evidencia a falta de fundamento da medida de suspensão do despedimento.

Na verdade, a suspensão do despedimento, sendo uma medida cautelar, como refere Alberto dos Reis «tem uma função nitidamente *provisória ou interina*: supre temporariamente a falta da providência final. A ameaça do *periculum in mora* autoriza o tribunal a apreciar, preliminarmente e sumariamente, uma relação jurídica substancial que há-de ser objeto de exame mais profundo e demorado; essa apreciação preliminar, quando favorável ao requerente, provoca a emissão de uma providência *provisória*, destinada a acautelar o

perigo; pela sua própria natureza e pelas condições em que é decretada, a providência cautelar, tem uma vida necessariamente limitada; *só dura enquanto não é proferida a decisão final*. Logo que se forma a decisão *definitiva*, a providência cautelar, porque é *provisória* caduca automaticamente, perde, *ex se* ou *ipso jure*, a sua eficácia, a sua vitalidade.»¹⁸

No mesmo sentido afirmam Lebre de Freitas e Outros, referindo-se à absolvição do pedido como fundamento da caducidade da providência, no âmbito do artigo 389.º do anterior Código de Processo Civil, que «o primeiro fundamento de caducidade referido é óbvio: absolvido o réu do pedido, o direito acautelado é, para todos os efeitos legais declarado não existir, não fazendo portanto qualquer sentido a manutenção da providência que visa garanti-lo» e prosseguem referindo que «diversamente, se a sentença de mérito definitiva for de condenação no pedido, os efeitos da providência, são, conforme os casos (...) absorvidos pelos efeitos da sentença – o que era provisório torna-se definitivo -, ou perduram ainda, por anteciparem um ato executivo da sentença, transferindo-se para a ação executiva a propor a relação de subordinação existente entre o procedimento cautelar e o processo de que ele depende»¹⁹.

Tal como resulta da matéria de facto dada como provada, o despedimento do autor veio a ser considerado lícito na ação principal, facto de que, no entender da recorrente, resulta a caducidade da decisão que constitui o título executivo da execução a que se refere a presente providência, nos termos dos artigos 40.º-A, número 2 do CPT e 373.º, número 1, c) do CPC.

O artigo 40.º-A do Código de Processo do Trabalho teve origem na alteração àquele código decorrente do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro, que não é aplicável ao presente processo.

Já o artigo 373.º, número 1, alínea *c*) do Código de Processo Civil em vigor não é aplicável ao presente processo, atento o disposto no número 2 do artigo 7.º da Lei n.º 41/2013, de 26 de junho, sendo ao caso dos autos aplicável o artigo 389.º, número 1, alínea *c*), do anterior Código de Processo Civil.

Deste modo, tem de se entender que a decisão proferida na ação principal julgando lícito o despedimento do autor determinou a caducidade da decisão proferida na providência cautelar de suspensão do despedimento que determinara a suspensão do mesmo.

Dessa caducidade não decorre, contudo, o arquivamento da execução como pretende a recorrente.

Na verdade, conforme se considerou no acórdão deste secção de 23 de janeiro de 1996, proferido no Processo n.º 4 248, acima citado, os efeitos da caducidade operam para o futuro não tendo a eficácia extintiva que dela deriva reflexos nas situações constituídas anteriormente.

Acresce que o embargado instaurou a presente execução

¹⁸ Código de Processo Civil Anotado, Volume I, 3.ª Edição, Coimbra Editora, 1980, p. 626.

¹⁹ Código de Processo Civil Anotado, Volume 2.º, 2001, Coimbra Editora, p. 53.

invocando a decisão que determinou a suspensão do despedimento como título executivo relativamente às retribuições a que teria direito, vencidas entre o despedimento e a data em que foi reintegrado, com exceção dos seis meses auferidos por conta do quantitativo depositado pela empregadora para obter o efeito suspensivo do recurso que interpôs.

Impõe-se, pois, decidir se a decisão executada constitui título executivo bastante relativamente àqueles quantitativos, questão que tem autonomia relativamente à da caducidade daquela decisão, decorrente do decidido na ação principal sobre a licitude do despedimento, e dos reflexos dessa decisão sobre a execução.

Na verdade, estão em causa quantitativos que se teriam vencido antes de ocorrer a caducidade da decisão executada e não posteriores a essa caducidade, que não colidem com o objeto do processo de execução instaurado, não se tratando sequer de um caso de modificação do objeto da execução, nos termos do número 2 do artigo 704.º do Código de Processo Civil, que disciplina a execução de sentenças na pendência de recurso de que tenham sido objeto.

Deste modo, o decidido na ação principal relativamente à licitude do despedimento do autor não determina a caducidade do segmento da decisão proferida na providência cautelar que constitui objeto da execução, que na ótica do exequente, lhe confere o direito às retribuições que reclama.

Impõe-se, pois, a concessão da revista e a procedência dos embargos com a extinção da execução.

3- O decidido prejudica o conhecimento das questões suscitadas pela recorrente, nomeadamente, no que se refere:

a) À constitucionalidade «do artigo 39.º, n.º 2, do Código de Processo do Trabalho, acolhida na decisão recorrida», nomeadamente, por violação dos princípios da igualdade, proporcionalidade e do acesso ao Direito e tutela jurisdicional efetiva, previstos, respetivamente, nos artigos 13.º, 18.º e 20.º da Constituição da República Portuguesa;

b) À questão de o recorrido ao instaurar a execução ter atuado com abuso do direito, nos termos do artigo 334.º do Código Civil;

c) À questão de saber se o recorrido tem direito à sanção pecuniária compulsória reclamada na execução, nos termos do artigo 829.º-A do Código Civil.

Por tal motivo, não se conhece da matéria relativa às sobreditas questões, nos termos do artigo 608.º, número 2, do Código de Processo Civil, aplicável aos acórdãos proferidos pelo Supremo Tribunal de Justiça, nos termos do disposto nos conjugados artigos 663.º, número 2, e 679.º do citado código.

Prejudicada fica igualmente, nos termos das disposições legais acima citadas, a remessa dos autos à 1.ª instância, para suprimimento da nulidade de omissão de pronúncia que afetava a decisão recorrida, tal como se deliberou *supra*.

VI

Termos em que acordam no plenário da Secção Social

do Supremo Tribunal de Justiça em conceder a revista e em revogar a decisão recorrida, considerando-se procedentes os embargos deduzidos pela executada RTP - Rádio e Televisão de Portugal, SA, e determinando-se a extinção da execução, nos termos do número 4 do artigo 732.º do Código de Processo Civil.

Mais acordam em uniformizar a jurisprudência, nos seguintes termos:

«Interposto recurso com efeito suspensivo para o Tribunal da Relação da decisão proferida em providência cautelar que tenha decretado a suspensão do despedimento, não são devidas ao trabalhador retribuições entre a data do despedimento e o trânsito em julgado do acórdão do Tribunal da Relação que confirme a suspensão do despedimento, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 40.º do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro».

Custas na 1.ª instância e na revista pelo embargado.

Transitado, dê-se cumprimento ao disposto no número 5 do artigo 687.º do Código de Processo Civil.

Anexa-se sumário do acórdão.

Lisboa, 18 de fevereiro de 2016 - *António Leones Dantas* (relator) - *Mário Belo Morgado* - *Ana Luísa de Passos Martins da Silva Geraldes* - *António Manuel Ribeiro Cardoso* - *Manuel Joaquim de Oliveira Pinto Hespanhol* - *António Gonçalves Rocha* - *António Silva Henriques Gaspar* (presidente).

Sumário

Suspensão do despedimento - Recursos - Efeito suspensivo - Efeito meramente devolutivo

1- A decisão proferida no procedimento cautelar de suspensão do despedimento que defira o requerido, se não for impugnada, restabelece, transitoriamente, a vigência do contrato de trabalho e origina para o empregador a obrigação de reintegração do trabalhador e de pagamento da retribuição devida, obrigação que permanece enquanto se mantiver a eficácia do decidido.

2- O recurso que seja interposto para o Tribunal da Relação da decisão da 1.ª instância referida no número anterior tem, em regra, efeito meramente devolutivo, não pondo em causa a exequibilidade da decisão, nomeadamente, no que se refere às retribuições devidas ao trabalhador.

3- O empregador pode, contudo, pedir a atribuição ao recurso de efeito suspensivo, o que afasta o caráter vinculativo da decisão e a sua exequibilidade e, em consequência, impede a constituição da obrigação de reintegração do trabalhador e de pagamento de retribuições.

4- Confirmada pelo Tribunal da Relação a sentença da 1.ª instância que decretou a suspensão do despedimento, esta adquire a sua exequibilidade plena, donde deriva para o empregador, a obrigação de proceder ao pagamento das retri-

buições, a partir do trânsito da deliberação do Tribunal da Relação.

5- A atribuição de efeito suspensivo ao recurso interposto da decisão da 1.ª instância depende do depósito por parte do empregador do valor correspondente à retribuição mensal de seis meses do trabalhador, quantitativo que pode vir a ser

entregue ao trabalhador, enquanto se mantiver na situação de desemprego.

Leones Dantas (relator) - *Mário Belo Morgado* - *Ana Luísa Geraldes* - *António Ribeiro Cardoso* - *Pinto Hespanhol* - *Gonçalves da Rocha* - *António Henriques Gaspar* (presidente).

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins - Nulidade parcial

Por acórdão do Superior Tribunal de Justiça transitado em julgado em 27 de outubro de 2015, no âmbito do Processo n.º 579/13.7TTOAZ.P1, que correu termos na Comarca de Aveiro, Oliveira de Azeméis - Instância Central - 3.ª S. Trabalho J1, movido pelo Ministério Público contra o Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins, foi declarada a nulidade do número 4 do artigo 18.º dos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2012.

STP - Sindicato de Trabalhadores dos Portos de Lisboa e Setúbal - Cancelamento

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral extraordinária realizada em 19 de fevereiro de 2016, foi deliberada a extinção voluntária do STP - Sindicato de Trabalhadores dos Portos de Lisboa e Setúbal.

Assim, nos termos do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do STP - Sindicato de Trabalhadores dos Portos de Lisboa e Setúbal, efetuado em 14 de agosto de 2014, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e de Controle Industrial - SNTICI - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de dezembro de 2015, para o mandato de dois anos.

Presidente - Sérgio Luís Figueira Nunes da Cunha, bilhete de identidade n.º 4596541.

Tesoureiro - António Augusto da Silva Martins Ferreira, bilhete de identidade n.º 3160292.

Secretário - José Manuel da Silva Pereira Vaz, cartão de cidadão n.º 7342713.

1.º vogal - Nuno Miguel Mariz Ferreira da Cunha, bilhete de identidade n.º 4203070.

2.º vogal - José Manuel Lage dos Santos, cartão de cidadão n.º 8181943.

1.º suplente - Luís Renato Fernandes Alves, cartão de cidadão n.º 12015161.

2.º suplente - Francisco Carlos de Carvalho Martins Cardoso, bilhete de identidade n.º 6499273.

Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos a 11 de fevereiro de 2016, para mandato de três anos.

Presidente - António Augusto Medeiros, cartão de cidadão n.º 02945431.

Vice presidente - José Manuel Neves Carvalho, cartão de cidadão n.º 7686974.

Tesoureiro - João Manuel Pena Beja, cartão de cidadão n.º 07021849.

Secretário - Rui António Pinheiro dos Santos, cartão de cidadão n.º 10391967.

Secretário - Rui Manuel Marrão Martins, cartão de cidadão n.º 6091726.

Vogal - João António Mendes Martins Miguel, cartão de cidadão n.º 04740835.

Vogal - Adelino Ferreira da Silva, cartão de cidadão n.º 07368096.

Suplentes:

João Pedro Laranjinha Carvalho, cartão de cidadão n.º 06221813.

Rui Pedro Moutinho Queirós Pinto.

Rui Manuel Vaz Serra, bilhete de identidade n.º 7002341.

António Barata Domingues, cartão de cidadão n.º 7363252.

Fernando Manuel Matos Barradas, bilhete de identidade n.º 6953796.

APIT - Associação Sindical dos Profissionais de Inspeção Tributária e Aduaneira - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 2 de dezembro de 2015, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - Nuno Filipe da Silva Barroso, portador do cartão de cidadão n.º 09798915.

Vice-presidente - António José Guimarães Castela Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 05039226.

Vice-presidente - José Fernando Simões Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 10111501.

Primeiro secretário - Fernando Jorge Costa Ramos, portador do cartão de cidadão n.º 06261253.

Segundo secretário - Ricardo José de Assis Loureiro dos Santos Vítor, portador do cartão de cidadão n.º 10102356.

Terceiro secretário - António Manuel Gomes da Silva Bicho, portador do cartão de cidadão n.º 04007640.

Tesoureira - Maria Manuela Pinto Mansilha Correia, portadora do bilhete de identidade n.º 09636570.

Suplentes:

Cristina Isabel Vaqueiro Castro Alves, portadora do cartão de cidadão n.º 09769608.

Rui Alexandre Carmelino Figueiredo Aleixo, portador do cartão de cidadão n.º 07389017.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Industrial e Comercial do Café - AICC - Alteração

Alteração aprovada em 17 de fevereiro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2015.

Capítulo primeiro, artigo segundo, número 2

Artigo segundo

1- (*Mantém.*)

2- A AICC deliberou a criação de uma delegação, em Lisboa, sita na Rua da Junqueira, 39 - Edifício Rosa - 1.º Piso, 1300-307 Lisboa.

Capítulo terceiro, secção dois, artigo décimo sétimo, número 1

Artigo décimo sétimo

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente até ao final do mês de março, para apreciar o orçamento, relatório de contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos ao ano findo, salvo impossibilidade previamente comunicada pela direcção e conselho fiscal ao presidente da mesa da assembleia geral;

Registado em 28 de março de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 131 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Industrial e Comercial do Café - AICC - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 17 de fevereiro de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - Novadelta, SA - Dr. Rui Miguel Nabeiro.

Tesoureiro - Nutricafes, SA - Dr. Vasco Moniz.

Nestlé Portugal, SA - Dr. Vítor Manuel Martins.

Newcoffee - Dr. Pedro Oliveira.

Novo Dia Cafés - Eng.º Bernardo Alves.

APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração - Substituição

Na identidade dos membros da direcção eleitos em 19 de dezembro de 2014, para o mandato de três anos, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2015, foi efetuada a seguinte substituição:

O presidente - Fernando Santos, L.^{da}, representada por Joaquim Fernando dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 1716078, passa a ser representada por - Maria Paula Guimarães dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 08232739.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

OITANTE, SA - Constituição

Constituição e estatutos aprovados em 12 de Fevereiro de 2016.

CAPÍTULO I

SECÇÃO I

Da constituição

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

1- A comissão de trabalhadores da OITANTE, SA, adiante também designada por comissão de trabalhadores ou CT, é a organização que representa todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, e é constituída nos termos e para os efeitos consignados na lei.

2- A comissão de trabalhadores exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos ou departamentos da empresa e tem a sua sede em Lisboa, junto à sede da empresa.

3- A CT terá como logótipo o emblema da OITANTE e a denominação de «Comissão de Trabalhadores da OITANTE, SA».

SECÇÃO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 2.º

Objectivos

A comissão de trabalhadores tem por objectivos:

1- Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei, nomeadamente:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores, especialmente na salvaguarda dos seus postos de trabalho;

b) O controlo de gestão da empresa;

c) O direito à informação necessária à sua actividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;

d) A intervenção activa na reorganização da empresa;

e) Participar nos processos de reestruturação da empresa;

f) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector;

g) A gestão ou participação na gestão das obras sociais da empresa;

h) A participação na elaboração da legislação do trabalho;

2- Utilizar todos os meios consignados na lei para promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores, contribuindo para a sua unidade e igualdade de oportunidades,

nomeadamente:

a) Defesa, junto dos órgãos de gestão, da melhoria das condições e organização do trabalho;

b) Divulgação de informação regular aos trabalhadores respeitantes à actividade da CT;

c) Coordenação da actividade das subcomissões de trabalhadores, mantendo com elas uma ligação adequada e regular;

d) Exigindo dos órgãos de administração e gestão o cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa.

Artigo 3.º

Relações com organizações sindicais

A comissão de trabalhadores cooperará e manterá relações de solidariedade com os representantes sindicais de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

Artigo 4.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

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

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na saúde, higiene e segurança;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 5.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 6.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Evolução da recuperação de activos;
- c) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- d) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- e) Adesão e alteração de acordos colectivos, nomeadamente as condições relativas a benefícios sociais e créditos;
- f) Modalidades de financiamento;
- g) Encargos fiscais e parafiscais;
- h) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 5.º

Artigo 7.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- b) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou áreas de activida-

de da empresa;

d) Dissolução ou apresentação de declaração de insolvência da empresa;

e) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho, contratos de trabalho ou convenções colectivas de trabalho;

f) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

h) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

i) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

j) Planos de rescisões negociáveis com os trabalhadores;

k) Despedimento individual de trabalhadores;

l) Despedimento colectivo;

m) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

n) Tratamento de dados biométricos.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea a) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 5.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas ou da aprovação e assinatura da acta da respectiva reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 8.º

Reestruturação da empresa

O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido pela CT, que goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reestruturação aí referidos;

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

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar, nos

termos do artigo anterior, antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

CAPÍTULO II

Da assembleia geral de trabalhadores

Artigo 9.º

Assembleia geral de trabalhadores

A assembleia geral de trabalhadores é constituída por todos os trabalhadores da OITANTE, SA, e tem funções deliberativas.

Artigo 10.º

Competências

Compete exclusivamente à assembleia-geral de trabalhadores, devendo para isso ser expressamente convocada:

a) Eleger a comissão de trabalhadores;

b) Deliberar da destituição, no todo ou em parte, da comissão de trabalhadores ou subcomissões, antecedida de discussão;

c) Deliberar sobre a alteração, total ou parcial, dos estatutos da comissão de trabalhadores;

d) Deliberar sobre todas as propostas que a comissão de trabalhadores lhe queira submeter e, ainda, sobre as propostas que lhe sejam apresentadas por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 11.º

Sessões

A assembleia geral de trabalhadores realiza-se:

a) Em sessão eleitoral ordinária para cumprimento da competência conferida na alínea a) do artigo anterior;

b) Em sessão eleitoral extraordinária para cumprimento da competência conferida na alínea a) artigo anterior, quando convocada em consequência da destituição da comissão de trabalhadores ou quando esta, por qualquer motivo, cesse funções antes do termo do período normal de mandato, bem como para eleger representantes seus, sempre que tal seja legalmente exigido;

c) Em sessão extraordinária para cumprimento das competências conferidas na alínea b), c) e d) do artigo anterior;

d) Em sessão de emergência quando para tal for expressamente convocada.

Artigo 12.º

Convocação

1- A convocação da assembleia geral de trabalhadores é feita pela comissão de trabalhadores e consiste na divulgação, aos trabalhadores da empresa, de uma convocatória com indicação do dia, hora e local da realização ou funcionamen-

to das mesas de voto e dos assuntos sobre os quais recairá a votação (ordem de trabalhos) inequivocamente expressos.

2- A convocação das sessões deve obedecer às seguintes regras:

a) A sessão eleitoral ordinária realiza-se para substituição de uma CT no final de mandato;

b) A sessão eleitoral extraordinária é realizada sempre que necessária, a qualquer tempo, devendo a referente à eleição da comissão de trabalhadores por destituição da anterior efectivar-se até ao 30.º dia útil a contar da data da sessão extraordinária que o deliberou;

c) A sessão extraordinária referida na alínea c) do artigo anterior destes estatutos é convocada pela comissão de trabalhadores ou por requerimento subscrito por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, devendo, neste caso, nele constar os motivos que a determinam, sua fundamentação estatutária, proposta de agenda da reunião conjuntamente com todos os documentos que se destinem a ser presentes à reunião.

3- A CT fará a divulgação dos referidos documentos conjuntamente com a convocatória.

a) Quando a convocação da sessão extraordinária não for da iniciativa da comissão de trabalhadores, a convocatória da assembleia geral de trabalhadores deve ser emitida no prazo máximo de 15 dias após a recepção do respectivo requerimento e o prazo da sua realização deverá ocorrer no máximo de 30 dias após a sua convocação.

4- A convocação de uma assembleia geral de trabalhadores é feita com a antecedência mínima de 15 dias, com excepção da sessão de emergência regulada no artigo seguinte.

Artigo 13.º

Assembleia geral - Sessão de emergência

1- Sempre que se revele necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, a assembleia geral de trabalhadores (AGT) poderá reunir de emergência.

2- A convocatória dessa AGT será feita com a maior antecedência possível, face às circunstâncias, de modo a garantir-se a presença do maior número de trabalhadores.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- A avaliação da natureza de emergência da AGT bem como a respectiva convocatória são da exclusiva competência da CT.

Artigo 14.º

Deliberações

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para alteração dos estatutos é necessário a participação de pelo menos 20 % dos trabalhadores, excepto no caso de alteração legalmente imposta pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, situação na qual é feita por votação por maioria simples da CT.

3- Em sessão de assembleia geral de trabalhadores extraordinária, convocada de acordo com o disposto na alínea c)

do número 2 do artigo 12.º, a deliberação só é válida com a presença de 70 % dos trabalhadores que convocam a assembleia ou com a presença de pelo menos 100 trabalhadores.

Artigo 15.º

Sistema de discussão e votação

- 1- O voto é sempre directo.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da comissão e subcomissões de trabalhadores. Consideram-se votos validamente expressos todos os votos entrados nas urnas, à excepção dos votos nulos.
- 4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.
- 5- A assembleia geral ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.
- 6- A comissão de trabalhadores ou a assembleia geral podem submeter à discussão prévia qualquer deliberação.
- 7- O resultado das deliberações será lavrado em acta, remetida para a CT em que, designadamente, se mencionarão as presenças, as ocorrências e a constituição da respectiva mesa, sendo assinada pelos elementos que a constituem.

Artigo 16.º

Mesas de voto

- 1- Para que a assembleia-geral eleitoral de trabalhadores reúna em sessão eleitoral simultaneamente e de forma descentralizada, em toda a área ou âmbito da comissão de trabalhadores, esta promoverá a instalação de mesas de voto em todos os locais onde trabalhem 10 ou mais trabalhadores.
- 2- Cada mesa de voto é constituída por um presidente e no mínimo um vogal a designar pela comissão eleitoral, nas sessões eleitorais, ou pela comissão de trabalhadores, nas sessões extraordinárias.
- 3- A mesa central de voto é constituída pela comissão eleitoral ou por membros da comissão de trabalhadores, conforme se trate de sessão eleitoral ou sessão extraordinária, respectivamente.
- 4- As mesas de votos funcionam nos diversos locais com início às 8 horas e 30 minutos e fecho às 17 horas e 30 minutos.
- 5- Cada grupo de trabalhadores proponente de um projecto de estatutos pode designar um representante em cada mesa, para acompanhar a votação.
- 6- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

Artigo 17.º

Votação

- 1- Os boletins de voto serão impressos em papel não transparente, com as dimensões apropriadas para nele constar a indicação inequívoca das diversas opções ou listas a votar e, à frente de cada uma, um quadrado, competindo à comissão

eleitoral ou à comissão de trabalhadores promover a sua confecção, controlo e distribuição a todos os locais de trabalho.

2- Cada trabalhador votante marcará, no boletim de voto, uma cruz no quadrado respectivo da opção ou lista em que vota.

3- O voto é secreto e o boletim de voto é entregue ao presidente da mesa dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, seguido de descarga do caderno eleitoral e assinatura, pelo eleitor, da folha de presenças.

4- Não é permitido o voto por procuração.

5- É permitido o voto por correspondência desde que devidamente estabelecido pelo regulamento eleitoral.

Artigo 18.º

Apuramento dos votos

1- Logo após a hora fixada para o encerramento da sessão, de acordo com o número 4 do artigo 16.º destes estatutos, todas as mesas de voto procederão à contagem e apuramento dos votos obtidos por cada opção ou, quando se trate de uma assembleia geral eleitoral, por cada lista concorrente, bem como dos votos brancos e nulos.

2- São considerados nulos os boletins de voto que:

- a) Tenham assinalado mais de um quadrado, ou quando haja dúvida sobre qual o quadrado assinalado;
- b) Tenham assinalado o quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições, quando se trate de assembleia-geral eleitoral;
- c) Tenham qualquer corte, desenho, rasura ou palavra escrita.

3- Da acta a elaborar por cada mesa de voto, que será obrigatoriamente assinada por todos os membros da mesa de voto e com afixação de uma cópia no local durante o prazo de 3 dias após a votação em local bem visível, deverão constar:

- a) Os resultados apurados nos termos do número 1 do presente artigo;
- b) O número de trabalhadores inscritos no respectivo caderno eleitoral;
- c) O número de votantes.

4- O original da acta e o caderno eleitoral serão introduzidos num envelope que será remetido à mesa central de voto. Num outro envelope serão introduzidos os votos escrutinados nos termos do número 1 do presente artigo e as respectivas folhas de presença, que será fechado, com as assinaturas de todos os membros da mesa de voto, feitas no local do fecho, trancado com fita gomada e igualmente remetido à mesa central de voto.

5- Logo que obtidos, e independentemente da imediata remessa ou entrega da documentação referida no número anterior, as mesas de voto comunicarão à mesa central de voto os resultados provisórios do apuramento.

Artigo 19.º

Apuramento geral e final

1- Uma vez recebida a documentação referida no número 5 do artigo anterior de todas as mesas de voto, a mesa central realiza o apuramento geral e final.

2- A acta final de apuramento será assinada por todos os

elementos da comissão eleitoral ou da comissão de trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de sessão eleitoral ou extraordinária.

3- No prazo de 15 dias após a data do apuramento, a comissão eleitoral procederá à afixação dos resultados da votação e dos elementos de identificação dos membros da CT eleitos nos locais de trabalho, utilizando os meios destinados à divulgação da documentação da CT.

4- Dentro do mesmo prazo, cópia certificada das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes, será remetida ao ministério responsável pela área laboral e ao conselho de administração da OITANTE, SA, para cumprimentos da legislação aplicável.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Da comissão de trabalhadores

Artigo 20.º

Constituição

A comissão de trabalhadores é composta por três a cinco elementos, que deverão ser trabalhadores da OITANTE, SA.

Artigo 21.º

Competências

Compete à comissão de trabalhadores, em representação dos trabalhadores da empresa, concretizar as deliberações das assembleias gerais de trabalhadores e desenvolver todas as acções que julgar necessárias para a prossecução dos objectivos referidos no artigo 2.º destes estatutos e das resultantes das competências que legalmente lhe forem cometidas.

Artigo 22.º

Eleições

A comissão de trabalhadores é eleita pela assembleia geral de trabalhadores em sessão eleitoral, por voto directo, secreto e universal, com aplicação da regra da média mais alta de Hondt a listas nominativas completas obrigatoriamente compostas, com menção expressa da sua qualidade, por três a cinco elementos, podendo integrar até cinco suplentes, que também devem ser trabalhadores da OITANTE, SA.

Artigo 23.º

Mandato da comissão de trabalhadores

- 1- O mandato da comissão de trabalhadores é de três anos.
- 2- A todo o tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar ao seu mandato, através de documento escrito enviado à CT.
- 3- Durante o seu mandato, os membros eleitos para a comissão de trabalhadores podem solicitar a suspensão e respectiva substituição, por um período máximo de 120 dias na totalidade do mandato.
- 4- Os membros da comissão de trabalhadores perdem o

mandato quando deixarem de ser trabalhadores da empresa.

5- Em caso de falecimento, renúncia, perda ou suspensão de mandato de algum membro da comissão de trabalhadores, este será substituído pelo elemento seguinte na ordem da lista pela qual foi eleito. Uma vez esgotada a respectiva lista, não haverá substituição.

6- Esgotada a possibilidade de substituição e desde que não esteja em funções a maioria dos membros efectivos da comissão de trabalhadores, deve ser convocada uma assembleia-geral de trabalhadores para, em sessão eleitoral extraordinária, dar cumprimento à competência referida na alínea a) do artigo 11.º destes estatutos.

Artigo 24.º

Funcionamento

O funcionamento da comissão de trabalhadores rege-se por regulamento próprio, a aprovar na primeira sessão de cada mandato.

Artigo 25.º

Deliberações da CT

1- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

2- Em caso de empate o coordenador, ou quem o substitua, tem voto de qualidade.

Artigo 26.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus elementos.

Artigo 27.º

Coordenação da CT

1- A actividade da CT é coordenada por um coordenador e um vice coordenador, que se responsabilizarão pela execução das deliberações da comissão e a representação no exterior.

2- Os elementos referidos no número anterior são eleitos na primeira reunião da CT que tiver lugar após a tomada de posse.

SECÇÃO II

Das subcomissões de trabalhadores

Artigo 28.º

Constituição

Podem existir subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos geograficamente dispersos, de acordo com as disposições da lei e dos estatutos.

Artigo 29.º

Composição

A subcomissão de trabalhadores terá no mínimo um

membro, não podendo exceder o máximo previsto na lei.

Artigo 30.º

Eleição

A eleição da subcomissão de trabalhadores, é realizada simultaneamente com a eleição da CT, aplicando-se as mesmas regras.

Artigo 31.º

Mandato

O mandato das subcomissões de trabalhadores é igual ao da CT.

Artigo 32.º

Competência

Compete à subcomissão de trabalhadores:

- 1- Exercer as competências que lhes sejam delegadas pela comissão de trabalhadores;
- 2- Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- 3- Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e a comissão de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Do processo eleitoral

Artigo 33.º

Regulamento eleitoral

Compete à comissão de trabalhadores elaborar e aprovar o regulamento eleitoral, que deverá ser divulgado conjuntamente com a convocatória a que se refere a alínea *a)* e *b)* do número 2 do artigo 12.º destes estatutos.

Artigo 34.º

Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral é da competência da comissão eleitoral.

Artigo 35.º

Composição da comissão eleitoral

A comissão eleitoral é composta por:

- Um representante de cada lista candidata, indicado no acto de apresentação da respectiva candidatura.
- Igual número de membros da comissão de trabalhadores cessante, a designar por esta.

Artigo 36.º

Competências da comissão eleitoral

- 1- Compete à comissão eleitoral:

- a)* Coordenar de todo o processo eleitoral;
- b)* Verificar, em definitivo, a regularidade das propostas de estatutos apresentadas;
- c)* Assegurar iguais oportunidades a todos os proponentes;
- d)* Apreciar e decidir as reclamações;
- e)* Assegurar a constituição das mesas de voto e o material necessário para o processo eleitoral;
- f)* Afixar os cadernos eleitorais recebidos do empregador;
- g)* Mandar imprimir os boletins de voto e distribuí-los pelas respectivas mesas;
- h)* Credenciar os delegados dos proponentes dos estatutos;
- i)* Apurar os resultados eleitorais, elaborar acta de apuramento geral no prazo de oito dias, bem como entregar toda a documentação à CT cessante para o cumprimento das disposições legais subsequentes;
- j)* Analisar as actas enviadas pelas mesas de voto e decidir da sua validade;
- k)* Decidir sobre as ocorrências registadas nas actas, incluindo as reclamações;
- l)* Zelar pelo cumprimento do regulamento eleitoral e legislação aplicável;
- m)* Agir de forma a criar condições ao exercício do direito de voto por parte de todos os trabalhadores da empresa;
- n)* Resolver os casos omissos, nos termos dos estatutos e princípios gerais do direito.

Artigo 37.º

Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas para a eleição da comissão de trabalhadores consiste na entrega à comissão eleitoral, dentro do prazo fixado, de lista contendo o nome completo e o local de trabalho dos candidatos, caracterizada pela sigla que a identifica e acompanhada dos termos de aceitação, individuais ou colectivos, da relação dos subscritores, por estes assinada, e da indicação do representante da lista à comissão eleitoral.

2- A lista concorrente à eleição é obrigatoriamente composta por um número de candidatos igual ao número de membros da comissão de trabalhadores, podendo integrar até cinco suplentes. É obrigatória a identificação da qualidade de efectivo ou suplente de cada um dos candidatos.

3- As listas concorrentes às eleições têm de ser subscritas por 100 trabalhadores ou por 20 % dos trabalhadores da empresa, identificados pelo nome completo, legível, e ainda pelo respectivo local de trabalho.

4- Nenhum trabalhador pode ser candidato ou subscritor em mais de uma lista concorrente.

5- A data limite para a apresentação das candidaturas deve ser fixada para, pelo menos, 8 dias antes da data da respectiva sessão eleitoral.

6- A comissão eleitoral entrega um recibo, com a data e hora de apresentação e regista a mesma data e hora no original recebido.

7- A cada lista é atribuída uma letra por ordem alfabética, correspondente à ordem por que cada uma foi entregue à comissão eleitoral.

Artigo 38.º

Capacidade eleitoral

Não podem ser eleitos os trabalhadores que, à data da apresentação da candidatura:

- a) Estejam abrangidos pelas incapacidades civis previstas na lei;
- b) Estejam em situação de licença sem vencimento, requisição ou equivalente.

Artigo 39.º

Verificação e rejeição de candidaturas

1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato todas as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida.

2- A verificação da regularidade das candidaturas é feita até dois dias úteis a contar do dia seguinte ao do encerramento do prazo de entrega das listas.

3- As irregularidades ou omissões encontradas devem ser expressamente comunicadas ao mandatário da lista, o qual deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após a devolução.

4- Findo o prazo indicado no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, em definitivo, no prazo de até dois dias úteis, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

Artigo 40.º

Campanha eleitoral

O período de campanha eleitoral decorrerá entre o oitavo dia antes da data de realização do acto eleitoral respectivo e o dia útil imediatamente anterior à véspera do dia da votação.

Artigo 41.º

Divulgação das listas de candidatos

Compete à comissão eleitoral divulgar, logo que definitivamente aceites, as listas de candidatos e respectiva letra.

Artigo 42.º

Posse

A posse é conferida pela comissão eleitoral a todos os elementos efectivos e suplentes até ao quinto dia posterior ao da afixação da acta de apuramento final da sessão eleitoral.

SECÇÃO II

Da impugnação

Artigo 43.º

Recurso à comissão eleitoral

1- Podem ser interpostos recursos à comissão eleitoral, no prazo de vinte e quatro horas contadas a partir da hora de encerramento da assembleia geral eleitoral, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, os quais têm efeitos suspensivos relativamente aos resultados apurados na mesa de voto onde se tenham verificado as alegadas irregularidades, tendo o recorrente, após a entrega do recurso, mais quarenta

e oito horas para fazer a prova do respectivo fundamento.

2- Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do referido prazo.

3- A comissão eleitoral analisará o recurso e dará conhecimento escrito aos recorrentes do teor da deliberação tomada e seus fundamentos.

4- A deliberação a tomar poderá revestir uma das seguintes formas:

- a) Dar provimento ao recurso e anular os resultados da mesa de voto irregular;
- b) Não dar provimento ao recurso, extinguindo-se, consequentemente, os efeitos suspensivos no número 1.

Artigo 44.º

Impugnação judicial

1- No prazo de 15 dias a contar da data de publicação dos resultados da eleição prevista no artigo 46.º, poderá qualquer trabalhador com direito de voto, com fundamento na violação da lei, dos estatutos da comissão de trabalhadores ou do regulamento eleitoral, impugnar a eleição perante o Ministério Público da comarca de Lisboa, por escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas de que dispuser.

2- Dentro do prazo de 60 dias, o representante do Ministério Público, ouvida a comissão de trabalhadores interessada ou a comissão eleitoral, colhidas as informações necessárias e tomadas em conta as provas que considerar relevantes, intentará no competente tribunal, ou abster-se-á de o fazer, disso dando conta ao impugnante, acção de anulação do acto eleitoral, de acordo com o previsto no Código de Processo Civil.

3- Notificado da decisão do representante do Ministério Público de não intentar acção judicial de anulação ou decorrido o prazo referido no número anterior, o impugnante poderá intentar directamente a mesma acção.

4- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

CAPÍTULO V

Disposições gerais e transitórias

Artigo 45.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, da lei que regula as relações laborais, da lei geral e os princípios gerais do direito.

Artigo 46.º

Do financiamento da actividade da CT e das subcomissões

1- Para a prossecução das atribuições fixadas na lei e nestes estatutos, a CT poderá dispor:

- a) De contribuições voluntárias e eventualmente periódicas do conjunto dos trabalhadores;
- b) De outras receitas ou doações que sejam postas à sua disposição pelos trabalhadores da empresa.

2- Aplica-se às subcomissões, com as devidas adaptações, o preceituado neste artigo.

Artigo 47.º

Dissolução e ou extinção da CT

Em caso de dissolução ou extinção da CT da OITANTE, SA, o respectivo património, a existir, será doado a instituição de solidariedade social, a definir pelo plenário de trabalhadores e cuja decisão será vertida em acta.

Artigo 48.º

Eficácia

Os presentes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 23 de março de 2016, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 15 do livro n.º 2.

Parques de Sintra - Monte da Lua, SA - Constituição

Constituição e estatutos aprovados em 12 de Fevereiro de 2016.

CAPÍTULO I

Colectivo de trabalhadores e formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo de trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo de trabalhadores

1- O colectivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores, vinculados por contrato de trabalho, independentemente da respectiva duração ou regime, que prestam a sua actividade laboral de forma subordinada à Parques de Sintra - Monte da Lua, SA, adiante designada PSML.

2- Para efeitos do disposto no número 1, não são considerados trabalhadores, os colaboradores eventuais que desenvolvem a sua actividade em regime de prestação de serviço ou sob autoridade e direcção de prestadores externos de serviços, ainda que no exercício de funções nas instalações por incumbência dos órgãos de gestão da PSML.

3- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nos presentes estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da PSML.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1- Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exer-

cem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.

2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;

b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos;

c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;

d) Subscrever a convocatória do acto eleitoral;

e) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições;

f) Eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores, adiante designada CT;

g) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;

h) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;

i) Votar nas votações previstas na alínea anterior;

j) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da instituição;

k) Subscrever o requerimento para convocação da assembleia geral;

l) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na assembleia geral;

m) Eleger e ser eleito para a mesa da assembleia geral e para quaisquer outras funções nela deliberadas;

n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;

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

Artigo 3.º

Órgãos do colectivo de trabalhadores

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

a) A assembleia geral dos trabalhadores da PSML (AG - PSML);

b) A comissão de trabalhadores da PSML (CT - PSML).

SECÇÃO II

Assembleia geral - Natureza e competência

Artigo 4.º

Assembleia geral

A assembleia geral é a forma democrática por excelência de reunião e deliberação na qual participa todo o colectivo de trabalhadores, definido no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

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;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

SECÇÃO III

Assembleia geral - Funcionamento

Artigo 6.º

Competência para a convocatória

1- A assembleia geral pode ser convocada pela comissão de trabalhadores, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da PSML, em regime de contrato de trabalho, independentemente da respectiva duração, devidamente identificados.

2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- A CT deve fixar a data da reunião da assembleia geral e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento referido no número anterior.

Artigo 7.º

Prazo e formalidade da convocatória

A convocatória será efectuada com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da propaganda ou, na ausência daqueles, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

Artigo 8.º

Reuniões da assembleia geral

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

a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;

b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

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

3- A assembleia geral reúne, ainda, de emergência, sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente do colectivo de trabalhadores, cabendo à CT definir essa urgência e a elaboração da respectiva convocatória que, atendendo a sua excepionalidade e urgência, deverá ser efectuada com a antecedência possível.

Artigo 9.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia delibera validamente sempre que tenha quórum que corresponderá à maioria do número de membros com direito a voto, sendo este aferido pelo somatório dos membros presentes no conjunto das eventuais assembleias descentralizadas.

2- Para efeito do número anterior, se à hora marcada para

início dos trabalhos não estiver assegurado o quórum de funcionamento, a reunião é adiada por meia hora, altura em que será suficiente qualquer número de presenças.

3- Para a destituição da comissão de trabalhadores a participação mínima na assembleia deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

4- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

5- A assembleia geral é presidida pela CT.

Artigo 10.º

Sistemas de votação em assembleia geral

1- O voto é sempre directo.

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

3- O voto é secreto nas acções referentes à eleição e destituição da CT, aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da lei e pela forma indicada nos presentes estatutos.

4- Exige-se maioria qualificada de 2/3 dos votantes para as seguintes deliberações:

a) Para a destituição da CT ou dos seus membros;

b) Para alteração dos estatutos da CT.

5- A assembleia ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Obrigatoriedade de discussão em assembleia

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

a) Destituição da CT ou dos seus membros;

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

2- Exige-se maioria qualificada de 2/3 dos votantes para a destituição da CT ou dos seus membros.

3- A CT ou a assembleia podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

Artigo 12.º

Natureza da comissão de trabalhadores

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

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores a comissão de tra-

balhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete á CT:

- a) Intervir directamente na reorganização da PSML ou dos seus serviços;
- b) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- c) Participar na gestão de todos os serviços da PSML permitidos por lei;
- d) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- e) Em geral exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

Artigo 14.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua coesão;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Exigir da PSML e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação entre todos os sectores de serviços da PSML;
- e) Cooperar na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, com o conselho de administração da PSML, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores e da própria instituição.

SECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 15.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos na lei e nos artigos seguintes.

Artigo 16.º

Reuniões com os órgãos de direcção e gestão da PS-ML

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração e com os restantes órgãos de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- Sem prejuízo da regularidade semestral das reuniões com o conselho de administração, deverão ter lugar reuniões sempre que necessário para os fins indicados no número

precedente.

3- Das reuniões referidas neste artigo será sempre lavrada acta assinada por todos os presentes.

Artigo 17.º

Direito à informação

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

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a PSML como todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre a PSML abrange designadamente as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de «vendas»/prestação de serviços decorrentes de participação em projectos ou outros;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões, profissionais, regalias sociais, grau de absentismo, formação profissional, entre outros;
- g) Situação contabilística da PSML, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para-fiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da PSML.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros ao presidente do conselho de administração, administradores, ou outros, consoante o caso.

6- Nos termos da lei, o presidente do conselho de administração, ou quem este designar, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias úteis, que poderá ser alargado até ao máximo de trinta dias se a complexidade da matéria o justificar e assim o aceitar a CT.

Artigo 18.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

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

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa, protocolos, etc.;
- b) Redução de actividade da PSML, ou encerramento desta a qualquer título;

- c) Encerramento de valências ou serviços;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível de recursos humanos da PSML ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da PSML;
- f) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da PSML;
- g) Criação, modificação ou alteração dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções;
- h) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- i) Tratamento de dados biométricos;
- j) Elaboração de regulamentos internos da PSML;
- l) Demais situações previstas na lei, designadamente no Código de Trabalho.

2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de quinze dias a contar da recepção da respectiva solicitação, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Decorridos os prazos referidos no número 2, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no número 1.

Artigo 19.º

Reorganização de serviços

Em especial, para intervenção na organização de serviços a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 18.º, sobre quaisquer planos ou projectos de reorganização;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de organização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos de gestão da PSML ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 20.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

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

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual de trabalhadores; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão do parecer prévio, tudo nos termos 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 conselho de administração da PSML

sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre o respectivo período marcado;

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

SECÇÃO III

Condições e garantias do exercício, competências e direitos da CT

Artigo 21.º

Condições e garantias da actuação da CT

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos da lei e dos artigos seguintes.

Artigo 22.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

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

Artigo 23.º

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades.

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

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 efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões ao respectivo órgão de gestão com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 24.º

Ação da CT no interior da PSML

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 25.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela PSML.

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 dos serviços.

Artigo 26.º

Direito a instalações adequadas

1- A CT tem o direito a instalações adequadas no interior dos espaços administrados pela PSML, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo conselho de administração da PSML.

Artigo 27.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter dos órgãos de gestão da PSML meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 28.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores da PSML que sejam membros da comissão de trabalhadores dispõem para o exercício das respectivas atribuições do crédito de 25 horas por mês, e não inferior.

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

$$C = n \times 25$$

em que «C» representa o crédito global, e «n» o número de membros da CT.

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

4- 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, sendo esse tempo, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço efectivo.

Artigo 29.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da PSML que sejam membros da CT.

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

Artigo 30.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente da PSML, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT, designadamente através de pressões económicas, ou outra, sobre os seus membros.

Artigo 31.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

Artigo 32.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

1- São nulos e de nenhum efeito os acordos ou actos que visem, por qualquer meio, subordinar o emprego ou o posto de trabalho de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes estatutos, despedir, transferir ou, por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

2- O previsto no número anterior não prejudica nem afasta a protecção de que gozam os membros da CT prevista no artigo 411.º do Código do Trabalho¹.

Artigo 33.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

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

2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas no artigo 410.º do Código do Trabalho².

¹Código do Trabalho, artigo 411.º - Protecção em caso de transferência

1- O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

2- O empregador deve comunicar a transferência do trabalhador a que se refere o número anterior à estrutura a que este pertence, com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.
²Código do Trabalho, artigo 410.º - Protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento

1- A suspensão preventiva de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça actividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

SECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 34.º

Sede

A sede da CT localiza-se em Sintra.

Artigo 35.º

Composição

Nos termos conjugados do artigo 417.º do Código do Trabalho³ a CT - PSML é composta por 4 elementos.

Artigo 36.º

Duração do mandato

1- O mandato da CT é de 3 anos, durante o primeiro mandato subsequente à aprovação dos estatutos, e de 2 anos em mandatos posteriores.

2- A CT entra em exercício no dia posterior à fixação da acta da respectiva eleição.

Artigo 37.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar, injustifi-

2- Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

3- O despedimento de trabalhador candidato a membro de qualquer dos corpos sociais de associação sindical ou que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

4- A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

5- A acção de apreciação da litude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

6- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva, 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.

³Código do Trabalho, artigo 417.º - Número de membros de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora ou subcomissão

1- O número de membros de comissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

- a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores, dois;
- b) Em empresa com 50 ou mais trabalhadores e menos de 200, três;
- c) Em empresa com 201 a 500 trabalhadores, três a cinco;
- d) Em empresa com 501 a 1000 trabalhadores, cinco a sete;
- e) Em empresa com mais de 1000 trabalhadores, sete a 11.

2- O número de membros de subcomissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

- a) Em estabelecimento com 50 a 200 trabalhadores, três;
- b) Em estabelecimento com mais de 200 trabalhadores, cinco.

3- Em estabelecimento com menos de 50 trabalhadores, a função da subcomissão de trabalhadores é assegurada por um só membro.

4- O número de membros de comissão coordenadora não pode exceder o número das comissões de trabalhadores que a mesma coordena, nem o máximo de 11 membros.

cadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 38.º

Regras a observar em caso de renúncia, destituição da CT ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, será eleita em assembleia geral uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

3- A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

4- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão à assembleia geral, que se pronunciará.

Artigo 39.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior 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 identificação do mandatário.

Artigo 40.º

Coordenação da CT

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado executivo composto por 3 membros, eleitos na primeira reunião após a investidura.

2- Compete ao secretariado executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução as deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

Artigo 41.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 42.º

Deliberações da CT

As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

Artigo 43.º

Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificados;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 44.º

Convocatória das reuniões

- 1- A convocatória das reuniões é feita pelo secretariado executivo que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os membros em exercício de funções.
- 2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 45.º

Prazos de convocatória

- 1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.
- 3- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

Artigo 46.º

Financiamento da CT

- 1- Constituem receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

CAPÍTULO III

Eleições

Artigo 47.º

Objecto

- 1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da CT da PSML.
- 2- Nos termos da lei, cabe aos órgãos dirigentes da PSML assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

Artigo 48.º

Elegibilidade

São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores que prestem funções em situação de trabalho dependente na PSML, tal como definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 49.º

Sistema eleitoral

A CT é eleita por sufrágio universal, directo e secreto, segundo o princípio da representação proporcional com candidatura por lista fechada.

Artigo 50.º

Cálculo da representação proporcional

A conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método da média mais alta de Hondt, preferencialmente por meio de simulador oficial ou outra aplicação informática adequada.

Artigo 51.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral, adiante designada CE, eleita em simultâneo com a votação para aprovação dos presentes estatutos, é constituída por três elementos efectivos e um suplente, e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral.

2- Compete à CE:

- a) Convocar as eleições e fixar o calendário eleitoral, observadas as regras estabelecidas no anexo I aos presentes estatutos;
- b) Promover a publicitação adequada do calendário e do acto eleitoral, no prazo de cinco dias após o registo dos presentes estatutos;
- c) Solicitar os cadernos eleitorais e promover a sua afixação pelos diversos pólos da PSML;
- d) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar e decidir sobre a sua aceitação e exclusão no prazo máximo de três dias úteis;
- e) Promover a elaboração dos boletins de voto e assegurar a sua distribuição pelas mesas de voto;
- f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente acta com os resultados finais obtidos;
- g) Validar a utilização da aplicação informática prevista no artigo anterior;
- h) Assegurar a regularidade do acto eleitoral e decidir, no prazo máximo de três dias úteis, sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos que forem suscitados no decurso do processo eleitoral;
- i) Tornar públicos os resultados da eleição.

3- A CE é presidida pelo trabalhador mais antigo com a categoria mais elevada e exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral nas instalações que lhe forem afectas para o efeito.

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

5- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar um delegado para fazer parte da CE.

Artigo 52.º

Cadernos eleitorais

- 1- Incluem-se nos cadernos eleitorais todos os trabalhado-

res em regime de contrato de trabalho, independentemente da respectiva duração.

2- Os cadernos eleitorais, elaborados pelos Serviços de Recursos Humanos em função das unidades orgânicas e serviços em que os trabalhadores se inserem, reportam-se à data da recepção da cópia da convocatória das eleições, sendo entregues à CE no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Artigo 53.º

Apresentação de candidaturas

1- As listas de candidatura compreendem o mínimo de sete e o máximo de onze elementos e são ordenadas em função do seu registo de entrega pela CE, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:

- a) Termos de aceitação por candidato;
- b) Subscrição de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da PSML, inscritos nos cadernos eleitorais;
- c) Documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura, contendo um lema ou sigla que a identifique.

2- As listas de candidatura devem ser apresentadas à CE até 10 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

3- A lista deve ser entregue à CE com declaração de aceitação assinada pelos candidatos e subscrita nos termos da alínea b) do número 1.

4- A CE emite e entrega ao representante da candidatura recibo comprovativo da recepção com expressa indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original recepcionado.

Artigo 54.º

Rejeição de candidaturas

1- A não observação do disposto no artigo anterior constitui motivo de rejeição da candidatura.

2- Além do disposto no número anterior, constitui ainda fundamento de recusa das listas por parte da CE:

- a) A entrega fora de prazo;
- b) A subscrição das listas pelos candidatos;
- c) Um eleitor figurar como candidato ou subscritor de mais do que uma lista.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as irregularidades detectadas pela CE e por esta notificadas, podem ser supridas pelos proponentes, no prazo máximo de dois dias a contar da notificação.

Artigo 55.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados de publicitação de documentos de interesse dos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letras, que funcionarão como sigla, atribuídas pela CE a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 56.º

Acto eleitoral

A data de realização do primeiro acto eleitoral deve ter lugar nos quarenta e cinco dias subsequentes ao registo dos presentes estatutos, observadas as regras e procedimentos previstos no anexo I para a fixação do calendário eleitoral.

Artigo 57.º

Exercício do direito de voto

1- O direito de voto é exercido perante as mesas de voto, durante o período compreendido entre as 9h30 e as 20h00 do dia do acto eleitoral.

2- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome e exerce o seu direito por ordem de chegada, identificando-se através de documento pessoal onde conste a respectiva fotografia.

3- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio, em cabine adequada ou outro local especialmente designado que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal X no interior da quadrícula destinada a assinalar a escolha do eleitor.

4- Corresponde a voto em branco o boletim que não tenha sido objecto de qualquer marca.

5- São considerados nulos os votos em cujo boletim tenha sido inscrito sinal diferente do previsto no número 3 ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu verdadeiro significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado ou contenha inscrições indevidas ou rasuras.

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

Artigo 58.º

Mesas de voto

1- Para efeitos do disposto no artigo anterior, e sem prejuízo do prescrito no artigo 431.º do Código do Trabalho⁴

⁴Código do trabalho, artigo 431.º - Votação da constituição e aprovação dos estatutos de comissão de trabalhadores

1- A identidade dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação deve constar de caderno eleitoral constituído por lista elaborada pelo empregador, discriminada, sendo caso disso, por estabelecimento.

2- O empregador entrega o caderno eleitoral aos trabalhadores que convocaram a assembleia, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção de cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação nas instalações da empresa.

3- A votação decorre de acordo com as seguintes regras:

a) Em cada estabelecimento com um mínimo de 10 trabalhadores deve haver, pelo menos, uma secção de voto;

b) Cada secção de voto não pode ter mais de 500 votantes;

c) A mesa da secção de voto dirige a respectiva votação e é composta por um presidente e dois vogais que são, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

4- Cada grupo de trabalhadores proponente de um projecto de estatutos pode designar um representante em cada mesa, para acompanhar a votação.

5- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

6- 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, podendo os trabalhadores

é constituída uma mesa de voto - em qualquer dos locais geridos pela PSML, cuja concentração de trabalhadores o justifique, de acordo com critérios estabelecidos pela CE -, com a função de promover, gerir e registar as operações da votação e do acto eleitoral.

2- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas candidatas.

Artigo 59.º

Resultados eleitorais

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

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

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

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

Artigo 60.º

Registo dos resultados

Nos termos da lei, deve a CE, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 61.º

Posse

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

dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

7- A votação deve, na medida do possível, decorrer simultaneamente em todas as secções de voto.

8- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2, na alínea a) do número 3, no número 5 ou na primeira parte do número 6, e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na parte final da alínea c) do número 3 ou na parte final do número 6.

Artigo 62.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 ou 20 % dos trabalhadores.

Artigo 63.º

Legislação aplicável

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

Artigo 64.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no respectivo Boletim Oficial.

ANEXO I

Calendário eleitoral para a eleição da comissão de trabalhadores da Parques de Sintra - Monte da Lua, SA

Acto processual	Data
Convocar as eleições e publicitar o calendário eleitoral	Até 5 dias após o registo dos estatutos
Requisição dos cadernos eleitorais	Na data do acto anterior
Afixação e divulgação dos cadernos eleitorais	Até 3 dias úteis
Reclamações sobre os cadernos eleitorais	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações	Até 3 dias úteis
Apresentação das listas de candidatura	Até 5 dias úteis
Decisão sobre a aceitação das listas de candidatura e respectiva comunicação aos interessados	Até 2 dias úteis
Período de reclamações	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações e afixação das listas aceites	Até 3 dias úteis
Campanha eleitoral	Até 5 dias úteis
Período de reflexão	1 dia
Acto eleitoral	Até 45 dias após o registo dos estatutos
Publicação dos resultados eleitorais provisórios	1 dia útil
Período de reclamações	1 dia útil
Resposta às reclamações e publicação dos resultados eleitorais definitivos	1 dia
Registo dos resultados eleitorais	No prazo de 15 dias

a) Nos termos do número 1 do artigo 53.º dos estatutos, a condução do processo eleitoral é da competência da comissão eleitoral.

b) Os actos processuais que recaiam em dia em que a PSML não esteja aberta ao público transferem-se para o 1.º dia útil seguinte.

Registado em 23 de março de 2016, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 15 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

OITANTE, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores e subcomissão da OITANTE, SA, eleitos em 12 de fevereiro de 2016, para o mandato de três anos.

Eleição da CT

Efectivos:

Luís Manuel Delgado Duarte.
Carlos Manuel da Silva Dinis Coelho.
Jorge Miguel Vaz Alves Almeida.
Pedro Manuel Alves Madeira.
Marco Paulo Gamito Alves Gomes.

Suplentes:

Maria Elisabete Cabaço Beites.
João de Magalhães e Menezes Pulido de Almeida.
Alexandre Duarte Pereira Ribeiro.
Fernando Jorge de Jesus Filipe.

Eleição da sub-CT

Efectivos:

João de Magalhães e Menezes Pulido de Almeida.

Suplentes:

Joana da Rocha Borges.
Maria de Fátima Lino de Rocha Pimentel.

Registado em 23 de março de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 15 do livro n.º 2.

Parques de Sintra - Monte da Lua, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores

da Parques de Sintra - Monte da Lua, SA, eleitos em 12 de fevereiro de 2016, para o mandato de três anos.

Efectivos:

Gonçalo Nuno Camilo Franco.
Nuno Miguel Morgado da Silva Gaspar.
Nuno Paulo Silva da Costa Santos.
Telma Regina Ezequiel Faritas.

Suplentes:

Jorge Manuel Ferreira Loureiro.
Liliana Patrícia Vieira Pessoa Ferreira.
Marco Paulo Santos Silva.
Rui Miguel Sequeira Palma Góis.

Registado em 23 de março de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 15 do livro n.º 2.

Autoridade Nacional da Aviação Civil (ANAC) - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2016, foi publicada a eleição da comissão de trabalhadores da Autoridade Nacional da Aviação Civil (ANAC), com inexactidão pelo que, assim se retifica:

Na página 435, onde se lê:

«...Hernani.»

Deve ler-se:

«...Hernâni Mota.»

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Caixa Económica Montepio Geral (CEMG) - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de março de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde

no trabalho na Caixa Económica Montepio Geral (CEMG).

«Nos termos do número 2 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 (Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho) convoca-se para 24 de maio de 2016 a eleição da estrutura representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Caixa Económica Montepio Geral (CEMG), para mandato 2016-2019.

(*Seguem as assinaturas de 198 trabalhadores.»*)

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Mirandela - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Mirandela, em 19 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 novembro de 2015.

Efetivos:

Nome	BI/CC
Zulmira Cristina Cruz Ferreira	10296126
Vítor Manuel Jesus Teixeira	11764906
Teresa Paula Martins Filipe Araújo	08038117
José Manuel Morais	09696879

Suplentes:

Nome	BI/CC
Paulo Manuel Teixeira Lourenço	09861558
Marcolino Mário Teixeira	08282921
Rui Tamagnini Moz Alves	10181788
António Manuel Marujo	03128199

Registado em 22 de março de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 18, a fl. 108 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Bragança - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Bragança, realizada em 19 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2015.

Efetivos:

Luis Filipe Verdelho Paula	BI/CC 11065488
Luis Manuel Monteiro Freitas	BI/CC 59597336
Ana Paula Dionisio dos Anjos	BI/CC 11239334
Pedro Miguel Carvalho Rufino	BI/CC 11058986

Suplentes:

António Emilio Padrão Exposto	BI/CC 7335359
Cláudia Élia Loução de Carvalho Pires	BI/CC 11041144
Emanuel Valter Fernandes de Morais	BI/CC 9005837
Paulo Jorge Gomes dos Santos	BI/CC 9032124

Registado em 22 de março de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 19, a fl. 108 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Alfândega da Fé - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Alfândega da Fé, realizada em 19 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2015.

Efetivos:

Francisco Eduardo Salgueiro Vilares	BI/CC 10014689
Miguel Alexandre Escobar Cortinhas	BI/CC 11278227

Suplentes:

José Manuel Torres	BI/CC 11121247
José Manuel Carvalho Moreira	BI/CC 12018379

Registado em 22 de março de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 20, a fl. 108 do livro n.º 1.

Resíquimica - Resinas Químicas, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Resíquimica - Resinas Químicas, SA, realizada em 17 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2015.

Efetivos:

Emanuel Conceição Ventura	BI/CC n.º 7844234
Carlos Alberto Martins Fonseca	BI/CC n.º 07361520

Suplentes:

José Joaquim Coelho Cabaça	BI/CC n.º 6996041
Helder Manuel Martins	BI/CC n.º 08381707

Registado em 28 de março de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 23, a fl.109 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Moncorvo - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Moncorvo, realizada em 19 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2016.

Efetivos:

	BI/CC	Validade
José Carlos Lopes	10821471	
Joaquim F. Cardoso Mendes	08411593	4/4/2016

Suplentes:

	BI/CC	Validade
António Luís Morais	07693318	14/11/2018
Ângelo Rui Piçarra	8441693	24/4/2017

Registado em 22 de março e 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 2, a fl. 109 do livro n.º 1.

Silva - Confecções, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Silva - Confecções, SA, realizada em 3 de março de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2016.

Efetivos:

	BI/CC	Validade
Carlos Manuel da Silva Pereira	9216044	9/5/2016
Maria de Fátima do Vale Araújo	1159952	5/1/2020

Suplentes:

	BI/CC	Validade
Mário Jorge Matos Azevedo	13261893	7/6/2019
Nelson Manuel de Araújo Mendes	12147155	15/8/2019

Registado em 22 de março de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 22, a fl. 109 do livro n.º 1.