



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Aviso de projeto de portaria de extensão dos acordos coletivos e suas alterações entre o Banco Comercial Português e outros e a FEBASE - Federação do Sector Financeiro e entre os mesmos empregadores e a FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca 993

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a AICC - Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras 995

- Acordo coletivo entre a NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, L.^{da} e outra e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração 995

- Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração 996

- Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA e o SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - Alteração 1002

- Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - Alteração 1007

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil	1014
- Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia	1015

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação dos Armadores da Pesca Local, Costeira e Largo da Zona Oeste - AAPLCLZO - Alteração	1015
- Associação Portuguesa de Empresas de Chaves e Sistemas de Segurança - APECSS - Alteração	1020
- Associação Portuguesa de Parques Aquáticos e de Lazer - Cancelamento	1021

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- ICP - Autoridade Nacional de Comunicações, ANACOM - Alteração	1022
-----------------------------------------------------------------------	------

II – Eleições:

- CUF - Químicos Industriais, SA	1033
----------------------------------------	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Agurela do Mundo - Águas de Nascente, SA	1033
- STE - Serviços de Telecomunicações e Electrónica, SA	1033
- EuroResinas - Indústrias Químicas, SA - Retificação	1033

II – Eleição de representantes:

- Instituto Politécnico de Portalegre	1034
- SOFARIMEX - Indústria Química e Farmacêutica, SA	1034

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	1035
-------------------------------------------------	-------------

1. Integração de novas qualificações

...

2. Integração de UFCD

...

3. Alteração de qualificações	1038
--------------------------------------------	-------------

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

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

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento 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

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso de projeto de portaria de extensão dos acordos coletivos e suas alterações entre o Banco Comercial Português e outros e a FEBASE - Federação do Sector Financeiro e entre os mesmos empregadores e a FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão dos acordos coletivos e suas alterações em vigor entre o Banco Comercial Português e outros e a FEBASE - Federação do Sector Financeiro e entre os mesmos empregadores e a FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca, respetivamente publicados, *i*) no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2001, n.º 16, de 29 de abril de 2003, n.º 4, de 29 de janeiro de 2005, n.º 33, de 8 de setembro de 2006, n.º 3, de 22 de janeiro de 2009, n.º

1, de 8 de janeiro de 2010, n.º 39, de 22 de outubro de 2010, n.º 27, de 22 de julho de 2013, e n.º 12, de 29 de março de 2014, *ii*) no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2002, n.º 30, de 15 de agosto de 2003, n.º 4, de 29 de janeiro de 2005, n.º 22, de 15 de junho de 2007, n.º 29, de 8 de agosto de 2013, e n.º 12, de 29 de março de 2014, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 7 de abril de 2014. - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

Nota justificativa

Os acordos coletivos e suas alterações em vigor entre o Banco Comercial Português e outros e a FEBASE - Federa-

ção do Sector Financeiro e entre os mesmos empregadores e a FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca, respetivamente publicados, *i*) no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2001, n.º 16, de 29 de abril de 2003, n.º 4, de 29 de janeiro de 2005, n.º 33, de 8 de setembro de 2006, n.º 3, de 22 de janeiro de 2009, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, n.º 39, de 22 de outubro de 2010, n.º 27, de 22 de julho de 2013, e n.º 12, de 29 de março de 2014, *ii*) no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2002, n.º 30, de 15 de agosto de 2003, n.º 4, de 29 de janeiro de 2005, n.º 22, de 15 de junho de 2007, n.º 29, de 8 de agosto de 2013, e n.º 12, de 29 de março de 2014, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes que se dedicam ao sector bancário e financeiro e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão dos acordos coletivos e suas alterações às relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a*) e *b*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012 (doravante designada por RCM), publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro.

O âmbito de aplicação pretendido com a extensão é o previsto na subalínea *v*) da alínea *b*) do número 1 da RCM. Nestes casos, a alínea *c*) do número 1 da RCM dispensa a verificação do critério da representatividade, porquanto, assentando no número de trabalhadores ao serviço dos empregadores outorgantes, fica o mesmo automaticamente preenchido. Consequentemente, fica dispensada a consideração das respetivas implicações para a competitividade das empresas do sector não outorgantes da convenção, uma vez que a extensão não se lhes aplica.

Considerando que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Assim, na esteira do compromisso assumido no Memorando de Entendimento sobre as condicionalidades de política económica e ponderadas, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, ínsitas no requeri-

mento e na exposição de motivos da última alteração às referidas convenções, observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas nas convenções, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão dos acordos coletivos em causa e suas alterações em vigor nos termos previstos no projeto anexo.

Projeto de portaria de extensão dos acordos coletivos e suas alterações entre o Banco Comercial Português e outros e a FEBASE - Federação do Sector Financeiro e entre os mesmos empregadores e a FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes dos acordos coletivos e suas alterações em vigor entre o Banco Comercial Português e outros e a FEBASE - Federação do Sector Financeiro e entre os mesmos empregadores e a FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca, respetivamente publicados, *i*) no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2001, n.º 16, de 29 de abril de 2003, n.º 4, de 29 de janeiro de 2005, n.º 33, de 8 de setembro de 2006, n.º 3, de 22 de janeiro de 2009, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, n.º 39, de 22 de outubro de 2010, n.º 27, de 22 de julho de 2013, e n.º 12, de 29 de março de 2014, *ii*) no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2002, n.º 30, de 15 de agosto de 2003, n.º 4, de 29 de janeiro de 2005, n.º 22, de 15 de junho de 2007, n.º 29, de 8 de agosto de 2013, e n.º 12, de 29 de março de 2014, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre empregadores abrangidos pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AICC - Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras

O CCT para a Indústria de Torrefacção publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2011, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT aplica-se a todo o território continental e obriga, por um lado, as empresas de torrefacção (CAE 10830) representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 34 empresas, num total de 1920 trabalhadores.

Cláusula 79.ª

(Subsídio de refeição)

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição de 2,60 € por cada dia de trabalho prestado, sem prejuízo de subsídio ou condições mais favoráveis já praticados pelas empresas.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

Grupo	Categorias Profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
1	Encarregado geral	655
2	Encarregado de secção Provador de café Fiel de armazém	575
3	Torrefactor	570
4	Operador Operador de linha de embalagem	550
5	Auxiliar de laboração Empacotador ou embalador Estagiário	512
6	Empregado de limpeza Aprendiz	495

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2014.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2014.

Pela AICC - Associação Comercial e Industrial do Café:

Dr.ª Maria José Pereira de Vasconcelos Barbosa e Vilas Boas Miranda, mandatária.

Carlos Manuel Diniz Pina, mandatário.

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

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

Sindicato filiado na federação:

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

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

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

Depositado em 2 de abril de 2014, a fl. 148 do livro n.º 11, com o n.º 27/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, L.ª e outra e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego* n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2014, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias, cuja actividade principal é a fabricação de vidros para laboratório e vidro científico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2- O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente ACT abrange 2 empregadores e 101 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente ACT entra em vigor na data de publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de Janeiro de 2013.

2- O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 48.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até 10 dias por ano.

A partir de 1 de Janeiro de 1993, o pagamento dos dias referidos nesta alínea passará a ser o regulamento na legislação específica;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no ACT;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuem as provas e no dia imediatamente anterior;

g) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas d) e e) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 48.^a - A

Licença parental

1- Por ocasião do nascimento do/a filho/a, o pai tem direito a licença parental exclusiva de 5 dias a gozar de forma consecutiva, imediatamente a seguir ao nascimento e mais 5 dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar nos 30 dias seguintes ao nascimento.

2- Sem prejuízo do número anterior, o pai ou a mãe têm direito a licença parental ou a período remanescente da licença, em caso de:

a) incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença;

b) morte do progenitor que estiver a gozar a licença;

c) decisão conjunta dos pais.

3- Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe ou por morte desta, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4- Se a morte, ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores, ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Lisboa, 11 de Março de 2014.

Normax - Fábrica de Vidro Científico, L.^{da}:

Silvino Leandro de Sousa, na qualidade de mandatário.

Vilabo - Vidros de Laboratório, L.^{da}:

João Carlos Batista Maio Gomes, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Pedro Miguel P.T. da Silva Jesus Vicente, na qualidade de mandatário.

Para os devidos efeitos, relativamente ao ACT NORMAX, L.^{da} e outra a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, declara que representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 2 de abril de 2014, a fl. 148 do livro n.º 11, com o n.º 29/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito e área)

1- O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA, e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2- A convenção aplica-se a todo o território nacional e regiões autónomas no sector de material eléctrico e electrónico.

3- O presente AE aplica-se a um universo de 265 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1- O presente AE considera-se para todos os efeitos em vi-

gor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2- As diferentes matérias deste AE têm a duração mínima ou inferior que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3- A denúncia e a revisão processar-se-ão nos termos da legislação em vigor.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende actualizar.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

(Deveres da entidade patronal)

1- A entidade patronal é obrigada a:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;

b) Aplicar aos trabalhadores os direitos previstos na legislação em vigor relativamente ao nascimento de filho, assistência e outras situações correlacionadas com a parentalidade;

c) Passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado não pode conter outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

d) Acatar as deliberações das comissões que porventura vierem a ser instituídas por via legal, nas matérias da sua competência;

e) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tenha de lhe ser feita alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, ministrando-lhes formação profissional;

g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

h) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores e as destes entre si se processem num clima de mútua confiança;

i) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicitar;

j) Dispensar os trabalhadores membros das comissões internas, representantes sindicais ou dirigentes de quaisquer outros organismos de defesa dos interesses dos trabalhadores, legalmente reconhecidos, para o exercício das suas funções, quando indispensável;

l) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em regime de férias, concedidas pelo cumprimento do serviço militar obrigatório quando para tal autorizados, desde que não tenha sido preenchido o lugar nos termos da cláusula 12.^a e não haja ocupação a dar aos mesmos;

m) Enviar aos sindicatos os produtos das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompa-

nhado dos respectivos mapas de quotizações, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam;

n) Prestar à estrutura sindical existente, quando pedidos por escrito, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;

o) Indemnizar o profissional dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos deste AE e da Lei Geral aplicável.

2-

a) É vedado à entidade patronal mudar qualquer trabalhador para serviços não compatíveis com os da sua profissão e possibilidades físicas nem que modifiquem substancialmente a sua posição, salvo com acordo prévio do trabalhador e dos delegados sindicais, com excepção da prestação de trabalho ocasional, tal como este se encontra definido nos termos da cláusula 3.^a ;

b) No caso de o trabalhador prestar serviço nos termos da alínea anterior, deverá receber a diferença de remuneração correspondente ao lugar durante o período de desempenho das respectivas funções;

c) O trabalhador terá direito, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.^a e 21.^a, à nova categoria e retribuição, desde que aquela não esteja incluída numa carreira de acesso automático e logo que, no desempenho das novas funções, complete 60 dias seguidos ou 90 interpolados, em períodos mínimos de 3 dias seguidos de laboração, no prazo de 1 ano a contar da primeira transferência;

d) Os trabalhadores que utilizem o transporte de pessoal da empresa estão isentos de qualquer pagamento.

Cláusula 53.^a

(Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição)

1- São consideradas faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal por escrito, com cópia para o trabalhador quando este o solicite;

b) 15 dias seguidos por altura do casamento;

c) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:

Até 5 dias consecutivos:

Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens;

Por falecimento de parentes no 1.º grau da linha recta (pai ou mãe e filhos);

Por falecimento de afim no 1.º grau da linha recta (sogra ou sogra, nora ou genro, padrasto ou madrasta e enteados);

Por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

Até 2 dias consecutivos:

Por falecimento de outro parente da linha recta (avós, bisavós, netos e bisnetos);

Por falecimento de outro afim da linha recta (avós do outro cônjuge);

Por falecimento de parente no 2.º grau da linha colateral (irmãos);

Por falecimento de afins do 2.º grau da linha colateral (cunhados);

Por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) Prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, nos termos previstos na lei;

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

g) As derivadas da impossibilidade de prestar trabalho em consequência directa do exercício de funções nos conselhos de empresa europeus, na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, em associações sindicais, comissões de trabalhadores, autarquias locais, comissões de conciliação, de delegado sindical e outras comissões emergentes deste acordo, em qualquer caso quando absolutamente indispensável, faltas estas retribuíveis nos termos e nos limites deste AE ou das leis em vigor;

h) Doação gratuita de sangue, pelo tempo indispensável, nos termos da lei;

i) Desempenho de funções de bombeiro voluntário, nos termos da lei, para ocorrer a sinistro ou acidente, quando e pelo tempo em que tal se justifique;

j) Através de regulamentação interna, a empresa concede a cada trabalhador uma tolerância de ponto de 60 minutos por mês em períodos máximos de 15 minutos, para atrasos no início da jornada.

CAPÍTULO IX

Parentalidade

Cláusula 72.ª

(Parentalidade)

1- Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico que, de qualquer modo, possa prejudicar o estado da trabalhadora, nomeadamente baixar-se e levantar-se constantemente, pegar em pesos, trepidação e outras, contacto com substâncias tóxicas ou trabalhos em posições incómodas, serão verificadas pelo médico do trabalho e transferidas para trabalho no qual não sejam prejudicadas, quer profissionalmente, quer monetariamente, e sempre de comum acordo com a trabalhadora.

2- Às trabalhadoras puérperas e lactantes, a empresa assegurará o cumprimento de toda a legislação em vigor aplicável.

3- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de parentalidade.

4- Os trabalhadores, para além do previsto na legislação em vigor, terão ainda direito a quaisquer outras regalias concedidas neste AE.

ANEXO IV

Regulamento de avaliação de desempenho e prémios e incentivos

1- Introdução:

1.1- O que é a avaliação de desempenho:

1.1.1- É um processo de diagnóstico do efectivo potencial da empresa em termos de recursos humanos;

1.1.2- É uma filosofia de desenvolvimento dos recursos humanos;

1.1.3- É uma técnica de análise objectiva e de síntese do comportamento do trabalhador face às necessidades reais da empresa;

1.1.4- É um meio e método pedagógico prosseguidos pela informação directa das chefias dos trabalhadores;

1.1.5- É uma forma de fazer justiça relativa e de corrigir distorções decorrentes do sistema retributivo convencionado em vigor.

1.2- Utilidade da avaliação de desempenho:

1.2.1- Conhecer melhor os trabalhadores e o seu desempenho;

1.2.2- Ajudá-los a conhecerem-se e a valorizarem-se;

1.2.3- Orientá-los em função das suas capacidades e motivações;

1.2.4- Dar a conhecer à empresa as suas potencialidades humanas;

1.2.5- Manter o trabalhador informado do julgamento que sobre ele impende relativamente ao seu comportamento profissional.

1.3- Os objectivos General Cable Celcat:

1.3.1- Conhecer os seus recursos humanos e ajudá-los a serem melhores;

1.3.2- Enriquecer o «papel» das chefias na sua «função pessoal»;

1.3.3- Constituir um instrumento de gestão que vise premiar e sustentar o estímulo dos trabalhadores que, pelo seu comportamento e contributo para a melhoria da capacidade competitiva da empresa, mereçam e devam ser destacados;

1.3.4- Contribuir para a manutenção contínua do desempenho dos trabalhadores a um nível regular.

1.4- Sistema General Cable Celcat:

1.4.1- O sistema General Cable Celcat é um sistema de incentivos, tendo por base o desempenho profissional e a assiduidade;

1.4.2- Este sistema aplica-se à generalidade dos trabalhadores da General Cable Celcat, exceptuando-se os encarregados e categorias profissionais de nível superior.

2- Avaliação de desempenho:

2.1- A avaliação de desempenho será prosseguida por meio de uma ficha de notação com base em 14 elementos ou qualidades (ficha n.º 1).

2.1.1- Complementarmente, poderá ser emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada tra-

balhador (ficha de avaliação n.º 2);

2.1.2- A avaliação ou notação do pessoal será feita anualmente, podendo ser, em anos alternados, utilizada a ficha por elementos (ficha n.º 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha n.º 2).

2.2- Cada um dos 14 elementos ou qualidades da ficha de notação admite 5 graus (pontuação directa).

2.2.1- Quer as qualidades quer os seus graus básicos contereão, na própria ficha, as respectivas definições.

2.3- As fichas de avaliação contereão a pontuação directa atribuída a cada grau (1 a 5).

2.3.1- A pontuação ponderada, ou seja, o peso relativo de cada qualidade na grelha, previamente definida no quadro de pontuação (directa e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direcção de pessoal e da comissão de avaliação e recurso;

2.3.1.1- A ponderação, conforme a relevância das qualidades para os seus postos de trabalho, será diferenciada entre administrativos e fabris.

2.3.2- A pontuação ponderada, reflectindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de factores de ponderação para os dois grandes grupos profissionais (fabris e administrativos), com excepção da qualidade «esforço físico despendido» - aplicável somente aos trabalhadores fabris - e da qualidade «capacidade oral e escrita» - aplicável somente aos trabalhadores administrativos;

2.3.3- A pontuação ponderada mínima obténível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obténível é de 100 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 5.

2.3.3.1- Aos trabalhadores que, no grau 5, tenham obtido pontuação igual ou superior a 93 pontos e que não tenham acesso a categoria superior à actual, poderá ser atribuído o nível 6 - Excelente, para os efeitos previstos neste regulamento, devendo a DP fundamentar à comissão de avaliação e recurso a atribuição ou não deste nível.

2.4- A ficha de notação global (ficha de avaliação n.º 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respectivos níveis de qualificação, que são os seguintes:

- Nível 1 - Insatisfatório;
- Nível 2 - Pouco satisfatório;
- Nível 3 - Satisfatório;
- Nível 4 - Bom;
- Nível 5 - Muito bom;
- Nível 6 - Excelente.

2.4.1- Esta avaliação global será atribuída consensadamente pelos notadores de cada trabalhador.

2.5- Na ficha de notação por elementos ou qualidades (ficha de avaliação n.º 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus notadores, após aplicação dos factores de uniformização e dos respectivos factores de ponderação.

2.5.1- Os factores de uniformização serão determinados através das pontuações directas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no número 4.7 (procedimentos);

2.5.2- Após a avaliação final, os trabalhadores serão quali-

ficados de acordo com intervalos delimitados entre a pontuação ponderada mínima e a máxima;

2.5.3- Os níveis de qualificação estão delimitados nos intervalos referidos no quadro I;

QUADRO I

Intervalos de pontuação por níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Intervalos de pontuação	De 0 a 49,9	De 50 a 59,9	De 60 a 72,9	De 73 a 85,9	De 86 a 100	De 93 a 100 (*)

(*) Nos termos definidos no número 2.3.3.1.

2.5.4- Relativamente às pontuações contidas no intervalo de 1 ponto na fronteira dos limites, a DP estudará com os respectivos notadores qual a pontuação final exacta a assumir em cada caso.

2.6- O nível de desempenho será definido, para cada trabalhador, em função da respectiva pontuação, à qual corresponde determinada afectação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, conforme consta do quadro II.

QUADRO II

Níveis de desempenho e sua afectação

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Percentagens do prémio de mérito
1 - Insatisfatório	De 0 a 49,9	D1	0
2 - Pouco satisfatório	De 50 a 59,9	D2	2
3 - Satisfatório	De 60 a 72,9	D3	4
4 - Bom	De 73 a 85,9	D4	6
5 - Muito bom	De 86 a 100	D5	8
6 - Excelente	De 93 a 100 (*)	D6	10

(*) Nos termos definidos no número 2.3.3.1.

3- Nível de assiduidade:

3.1- O nível de assiduidade será definido em função do número e do tipo de faltas registadas em cada trimestre, às quais corresponde determinada afectação no trimestre seguinte, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do ano seguinte, no caso do prémio de rendimento. Considera-se, neste último caso, a média da assiduidade anual com referência ao semestre.

QUADRO III

Faltas por trimestre e sua afectação por níveis de assiduidade

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afectação no prémio de mérito	Factor de afectação no prémio de rendimento
A5	Inferior ou igual a 3	0 %	1,00
A4	Superior a 3 e inferior ou igual a 4	2 %	0,90
A3	Superior a 4 e inferior ou igual a 6	4 %	0,80
A2	Superior a 6 e inferior ou igual a 7	6 %	0,70
A1	Superior a 7	8 % (10 %)	0,60

3.1.1- Os efeitos da afectação dos diferentes tipos de faltas são acumuláveis, atendendo-se às seguintes ponderações:

As faltas injustificadas têm uma ponderação de 2,5;

As faltas justificadas ao abrigo da alínea c) da cláusula 54.^a têm uma ponderação de 1,5;

As faltas por doença que determinem internamento hospitalar ou consideradas de gravidade semelhante têm uma ponderação de 0,5;

3.1.2- Não serão consideradas para efeitos da determinação do nível de assiduidade as ausências ao serviço resultantes das seguintes situações:

As faltas justificadas ao abrigo das alíneas c) (nojo) e f) (doação gratuita de sangue);

Acidentes de trabalho, incluindo consultas com eles relacionadas, salvo se for provada a intenção dolosa ou negligência culposa do trabalhador;

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

Licença por interrupção de gravidez;

Licença parental, em qualquer das modalidades;

Licença por adopção;

Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

Falta para assistência a filho;

Falta para assistência a neto;

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

Dispensa para avaliação para adopção;

Dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação;

O tempo gasto pelos trabalhadores, no exercício de funções, enquanto membros da:

Comissão de segurança, higiene e saúde;

Comissão negociadora sindical do AE/General Cable Celcat.

3.1.3- Não resultará ainda prejuízo para os trabalhadores o efeito dos tempos despendidos em funções exercidas na qualidade de membros da CT e da CSE e ainda os tempos de presença em plenários, nos termos definidos no protocolo emergente;

3.1.4- Todas as faltas não referidas nos itens anteriores têm a ponderação 1.

4- Procedimentos:

4.1- Cada trabalhador será notado, no mínimo, pelos seus dois chefes imediatos.

4.1.1- As chefias poderão optar, se o entenderem como vantajoso, por uma avaliação/notação discutida e consensa-

da entre eles, havendo, neste caso, lugar ao preenchimento de apenas uma ficha.

4.1.1.1- No caso de não haver consenso relativamente a uma qualidade, deverão assinar, no espaço próprio, a posição de cada um.

4.2- Quando um trabalhador depender apenas de um superior hierárquico, devem ser envidados esforços no sentido de se obter uma segunda notação por responsáveis hierárquicos capazes de avaliar o profissional em causa.

4.3- A notação final, após correcção dos desvios anormais, se existirem, será a média das diferentes avaliações.

4.3.1- Estes desvios são muitas vezes originados por diversas situações, tais como:

Diferentes interpretações dos conceitos dos elementos qualificativos;

Diferente percepção das qualidades ou defeitos dos trabalhadores;

Diferente «equação pessoal» - também chamado «defeito de carácter»: avaliamos os outros pela nossa maneira de ser; será a nossa bitola (brandos ou severos, exigentes ou paternalistas, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);

Defeitos de halo - tendência para generalizar todos os aspectos de uma pessoa com base em um só aspecto negativo ou positivo (exemplo: é mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspectos);

Defeito lógico - considerar que certas qualidades ou defeitos das pessoas são inseparáveis (exemplo: o indivíduo não tem iniciativa nenhuma; logo, é desinteressado, negligente, lento, pouco inteligente, etc.);

Estereótipos ou tipos predeterminados - opiniões preconcebidas, comuns a certos tipos, profissões, etc. (exemplo: todos os cozinheiros são gordos; todos os indivíduos altos são teimosos);

Arquétipos - modelos ou protótipos. Constrói-se um protótipo e só esse vale para nós (exemplo: os indivíduos de maior valor são os de grande iniciativa; o resto é secundário, o resto é esquecido);

Defeito de tendência central - defesa natural, notação nos valores médios para se fugir a dificuldades; não comprometido, etc.

4.4- Após a avaliação de todos os trabalhadores de uma dada direcção, deve o respectivo director proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objectivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar das dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.

4.4.1- Estas notações complementares poderão efectuar-se através dos seguintes métodos:

Classificação de 0 a 20;

Mudança de linguagem na definição dos conceitos;

Apreciação conjunta de trabalhadores de notação diferente;

Avaliação paralela (dois a dois trabalhadores).

4.5- Cada director, após o referido no número 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respectivas fichas de notação;

4.6- Todos os notadores informarão os seus subordinados

das avaliações que deles fazem relativamente a cada elemento ou qualidade, fundamentando, quer nas de sentido negativo, quer nas de sentido positivo, a sua posição, tendo sempre em vista uma correcta acção pedagógica, informativa, de ajuda e motivadora.

4.6.1- Esta informação, em conjunto com a informação final do nível de qualificação do trabalhador, facilitará a este a decisão de recorrer ou não recorrer à comissão de avaliação e recurso.

4.7- Todas as avaliações serão apreciadas e, se for caso disso, uniformizadas pela DP, quer numa óptica de cada direcção em si mesma, quer numa óptica global da empresa, através da determinação de factores de uniformização, com vista a corrigir os efeitos da «equação pessoal», nos seguintes termos:

- a) Em relação a cada notador, retirar notações «extremas» com efeitos estatísticos;
- b) Considerar a média de cada notador;
- c) Cotejar a média dos notadores e determinar os desvios relevantes entre si;
- d) Determinar a média geral e a de cada sector ou grupo;
- e) Determinar os factores de correcção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas c) e d);
- f) Aplicar os factores de correcção (que tenderão para a média final geral) a todos os sectores ou grupos.

4.8- Os méritos finais atribuídos a cada trabalhador serão comunicados às respectivas hierarquias, que, por sua vez, as comunicarão a cada trabalhador.

5- Reclamações:

5.1- Sempre que um trabalhador entenda, após recebida a informação final, dada pelas chefias, sobre a sua notação, que a mesma não está em conformidade com o seu entendimento, pode apresentar o seu caso à comissão de avaliação e de recurso, fundamentando devidamente as suas razões, através de documento próprio;

5.2- A DP, ou a comissão directamente, deverá responder ao trabalhador tão depressa quanto o estudo do caso o permitir;

5.3- Da decisão da comissão não haverá recurso.

6- Comissão de avaliação e de recurso:

6.1- Com o objectivo de assegurar uma visão mais abrangente e multifacetada de todo o sistema, bem como o de servir de instância de recurso, será constituída uma comissão de avaliação e de recurso;

6.2- Esta comissão será competente para:

- Atender recurso dos trabalhadores;
- Apoiar, no necessário, os notadores;
- Corrigir, com conhecimento dos respectivos notadores, os aspectos que careçam de tal procedimento;
- Propor à DP alterações que se julguem necessárias e consentâneas com o sistema nas seguintes fases:

Sistema em si mesmo;

Tratamento dos resultados;

Efeitos da avaliação e da determinação de méritos.

6.3- A comissão será paritária e terá a seguinte constituição:

- a) Três representantes da administração;
- b) Três representantes das estruturas sindicais, em princí-

pio um elemento de cada um dos sindicatos maioritários.

6.3.1- Um dos representantes da administração será o presidente, o qual, em caso de empate, terá voto de qualidade, que fundamentará por escrito;

6.3.2- A direcção de pessoal coadjuvará esta comissão em todas as tarefas e decisões necessárias.

6.4- A comissão reunirá:

6.4.1- Por convocação da DP;

6.4.2- Por solicitação das partes outorgantes;

6.4.3- Por convocação do presidente, nomeadamente através de agenda, nos períodos de avaliação, tratamento de dados e aplicação de resultados;

6.4.4- Após o processo de avaliação, para apreciação de recurso interposto por trabalhadores.

7- Informação aos trabalhadores:

7.1- Do sistema de avaliação será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

8- Preparação dos notadores:

8.1- A DP procederá a sessões especiais de formação/informação, relativamente aos seguintes itens:

Sistema de avaliação e de notação;

Grelha de avaliação;

O que é avaliar e/ou notar;

Métodos para avaliar e/ou notar;

Principais erros humanos dos notadores;

Preenchimento das fichas de avaliação;

Elementos qualitativos e sua ponderação;

Interpretação dos conceitos;

Como notar;

Como relacionar notações;

Para que serve ou pode servir um sistema de avaliação;

Objectivo específico da General Cable Celcat.

8.1.1- Um mês antes do período de avaliação, os notadores serão submetidos a um treino, em conformidade, pela DP.

8.2- Orientações e recomendações serão ainda anexadas a este regulamento.

9- Disposições finais e transitórias:

9.1- Em protocolo, acordado entre as organizações sindicais signatárias deste AE e a empresa, estão definidos um conjunto de anexos e formulários, a seguir referenciados, e que fazem parte integrante deste regulamento.

Anexos:

- 1- Avaliação de desempenho/orientações aos notadores;
- 2- Objectivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na óptica da DP);
- 3- Quadro de pontuação directa e ponderada (para não influenciar os notadores, estas pontuações são do exclusivo conhecimento da DP, das organizações sindicais e da comissão de avaliação e recurso);
- 4- Regras especiais para a avaliação de línguas estrangeiras.

Formulários:

Ficha de avaliação n.º 1 - Pontuação directa;

Ficha de avaliação n.º 2 - Avaliação global;

Ficha de avaliação n.º 3 - Resumo das notações da avaliação de desempenho;

Ficha de avaliação n.º 4 - Resumo das notações da avaliação de desempenho e assiduidade;

Formulário para reclamação/recurso para a comissão.

Cláusula 103.^a

(Regimes anteriores)

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 43, da 1.ª Série de 22/11/2013.

Morelena, 27 de Fevereiro de 2014.

Pela General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA:

Carlos Alberto dos Santos Carreira, administrador.

Luis Nuno Santos da Silva Moura, administrador.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Luis Manuel Belmonte Azinheira, secretário geral da FETESE na qualidade de mandatário.

Luís Alberto Silva Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de abril de 2014, a fl. 147 do livro n.º 11, com o n.º 25/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA e o SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - Alteração

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito e área)

1- O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA, e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2- A convenção aplica-se nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja, Faro e Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores no sector de material eléctrico e electrónico.

3- O presente AE aplica-se a um universo de 265 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1- O presente AE considera-se para todos os efeitos em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2- As diferentes matérias deste AE têm a duração mínima ou inferior que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3- A denúncia e a revisão processar-se-ão nos termos da legislação em vigor.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende actualizar.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

(Deveres da entidade patronal)

1- A entidade patronal é obrigada a:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;

b) Aplicar aos trabalhadores os direitos previstos na legislação em vigor relativamente ao nascimento de filho, assistência e outras situações correlacionadas com a parentalidade;

c) Passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado não pode conter outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

d) Acatar as deliberações das comissões que porventura vierem a ser instituídas por via legal, nas matérias da sua competência;

e) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tenha de lhe ser feita alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, ministrando-lhes formação profissional;

g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

h) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores e as destes entre si se processem num clima de mútua confiança;

i) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicitar;

j) Dispensar os trabalhadores membros das comissões internas, representantes sindicais ou dirigentes de quaisquer outros organismos de defesa dos interesses dos trabalhadores, legalmente reconhecidos, para o exercício das suas funções, quando indispensável;

l) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em regime de férias, concedidas pelo cumprimento do serviço militar obrigatório quando para tal autorizados, desde que não tenha sido preenchido o lugar nos termos da cláusula 12.^a e não haja ocupação a dar aos mesmos;

m) Enviar aos sindicatos os produtos das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotizações, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam;

n) Prestar à estrutura sindical existente, quando pedidos por escrito, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;

o) Indemnizar o profissional dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos deste AE e da lei geral aplicável.

2-

a) É vedado à entidade patronal mudar qualquer trabalhador para serviços não compatíveis com os da sua profissão e possibilidades físicas nem que modifiquem substancialmente a sua posição, salvo com acordo prévio do trabalhador e dos delegados sindicais, com excepção da prestação de trabalho ocasional, tal como este se encontra definido nos termos da cláusula 3.^a;

b) No caso de o trabalhador prestar serviço nos termos da alínea anterior, deverá receber a diferença de remuneração correspondente ao lugar durante o período de desempenho das respectivas funções;

c) O trabalhador terá direito, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.^a e 21.^a, à nova categoria e retribuição, desde que aquela não esteja incluída numa carreira de acesso automático e logo que, no desempenho das novas funções, complete 60 dias seguidos ou 90 interpolados, em períodos mínimos de 3 dias seguidos de laboração, no prazo de 1 ano a contar da primeira transferência;

d) Os trabalhadores que utilizem o transporte de pessoal da empresa estão isentos de qualquer pagamento.

Cláusula 53.^a

(Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição)

1- São consideradas faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal por escrito, com cópia para o trabalhador quando este o solicite;

b) 15 dias seguidos por altura do casamento;

c) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:

Até 5 dias consecutivos:

Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens;

Por falecimento de parentes no 1.º grau da linha recta (pai ou mãe e filhos);

Por falecimento de afim no 1.º grau da linha recta (sogro ou sogra, nora ou genro, padrasto ou madrastra e enteados);

Por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

Até 2 dias consecutivos:

Por falecimento de outro parente da linha recta (avós, bisavós, netos e bisnetos);

Por falecimento de outro afim da linha recta (avós do outro cônjuge);

Por falecimento de parente no 2.º grau da linha colateral (irmãos);

Por falecimento de afins do 2.º grau da linha colateral (cunhados);

Por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) Prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, nos termos previstos na lei;

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

g) As derivadas da impossibilidade de prestar trabalho em consequência directa do exercício de funções nos conselhos de empresa europeus, na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, em associações sindicais, comissões de trabalhadores, autarquias locais, comissões de conciliação, de delegado sindical e outras comissões emergentes deste acordo, em qualquer caso quando absolutamente indispensável, faltas estas retribuíveis nos termos e nos limites deste AE ou das leis em vigor;

h) Doação gratuita de sangue, pelo tempo indispensável, nos termos da lei;

i) Desempenho de funções de bombeiro voluntário, nos termos da lei, para ocorrer a sinistro ou acidente, quando e pelo tempo em que tal se justifique;

j) Através de regulamentação interna, a empresa concede a cada trabalhador uma tolerância de ponto de 60 minutos por mês em períodos máximos de 15 minutos, para atrasos no início da jornada.

CAPÍTULO IX

Parentalidade

Cláusula 72.^a

(Parentalidade)

1- Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico que, de qualquer modo, possa prejudicar o estado da trabalhadora, nomeadamente baixar-se e levantar-se constantemente, pegar em pesos, trepidação e outras, contacto com substâncias tóxicas ou trabalhos em posições incómodas, serão verificadas pelo médico do trabalho e transferidas para trabalho no qual não sejam prejudicadas, quer profissionalmente, quer monetaria-

mente, e sempre de comum acordo com a trabalhadora.

2- Às trabalhadoras puérperas e lactantes, a empresa assegurará o cumprimento de toda a legislação em vigor aplicável.

3- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de parentalidade.

4- Os trabalhadores, para além do previsto na legislação em vigor, terão ainda direito a quaisquer outras regalias concedidas neste AE.

ANEXO IV

Regulamento de avaliação de desempenho e prémios e incentivos

1- Introdução:

1.1- O que é a avaliação de desempenho:

1.1.1- É um processo de diagnóstico do efectivo potencial da empresa em termos de recursos humanos;

1.1.2- É uma filosofia de desenvolvimento dos recursos humanos;

1.1.3- É uma técnica de análise objectiva e de síntese do comportamento do trabalhador face às necessidades reais da empresa;

1.1.4- É um meio e método pedagógico prosseguidos pela informação directa das chefias dos trabalhadores;

1.1.5- É uma forma de fazer justiça relativa e de corrigir distorções decorrentes do sistema retributivo convencionado em vigor.

1.2- Utilidade da avaliação de desempenho:

1.2.1- Conhecer melhor os trabalhadores e o seu desempenho;

1.2.2- Ajudá-los a conhecerem-se e a valorizarem-se;

1.2.3- Orientá-los em função das suas capacidades e motivações;

1.2.4- Dar a conhecer à empresa as suas potencialidades humanas;

1.2.5- Manter o trabalhador informado do julgamento que sobre ele impende relativamente ao seu comportamento profissional.

1.3- Os objectivos General Cable Celcat:

1.3.1- Conhecer os seus recursos humanos e ajudá-los a serem melhores;

1.3.2- Enriquecer o «papel» das chefias na sua «função pessoal»;

1.3.3- Constituir um instrumento de gestão que vise premiar e sustentar o estímulo dos trabalhadores que, pelo seu comportamento e contributo para a melhoria da capacidade competitiva da empresa, mereçam e devam ser destacados;

1.3.4- Contribuir para a manutenção contínua do desempenho dos trabalhadores a um nível regular.

1.4- Sistema General Cable Celcat:

1.4.1- O sistema General Cable Celcat é um sistema de incentivos, tendo por base o desempenho profissional e a assiduidade;

1.4.2- Este sistema aplica-se à generalidade dos trabalhadores da General Cable Celcat, exceptuando-se os encarre-

gados e categorias profissionais de nível superior.

2- Avaliação de desempenho:

2.1- A avaliação de desempenho será prosseguida por meio de uma ficha de notação com base em 14 elementos ou qualidades (ficha n.º 1).

2.1.1- Complementarmente, poderá ser emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada trabalhador (ficha de avaliação n.º 2);

2.1.2- A avaliação ou notação do pessoal será feita anualmente, podendo ser, em anos alternados, utilizada a ficha por elementos (ficha n.º 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha n.º 2).

2.2- Cada um dos 14 elementos ou qualidades da ficha de notação admite 5 graus (pontuação directa).

2.2.1- Quer as qualidades quer os seus graus básicos conterão, na própria ficha, as respectivas definições.

2.3- As fichas de avaliação conterão a pontuação directa atribuída a cada grau (1 a 5).

2.3.1- A pontuação ponderada, ou seja, o peso relativo de cada qualidade na grelha, previamente definida no quadro de pontuação (directa e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direcção de pessoal e da comissão de avaliação e recurso;

2.3.1.1- A ponderação, conforme a relevância das qualidades para os seus postos de trabalho, será diferenciada entre administrativos e fabris.

2.3.2- A pontuação ponderada, reflectindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de factores de ponderação para os dois grandes grupos profissionais (fabris e administrativos), com excepção da qualidade «esforço físico despendido» - aplicável somente aos trabalhadores fabris - e da qualidade «capacidade oral e escrita» - aplicável somente aos trabalhadores administrativos;

2.3.3- A pontuação ponderada mínima obténível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obténível é de 100 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 5.

2.3.3.1- Aos trabalhadores que, no grau 5, tenham obtido pontuação igual ou superior a 93 pontos e que não tenham acesso a categoria superior à actual, poderá ser atribuído o nível 6 - Excelente, para os efeitos previstos neste regulamento, devendo a DP fundamentar à comissão de avaliação e recurso a atribuição ou não deste nível.

2.4- A ficha de notação global (ficha de avaliação n.º 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respectivos níveis de qualificação, que são os seguintes:

Nível 1 - Insatisfatório;

Nível 2 - Pouco satisfatório;

Nível 3 - Satisfatório;

Nível 4 - Bom;

Nível 5 - Muito bom;

Nível 6 - Excelente.

2.4.1- Esta avaliação global será atribuída consensualmente pelos notadores de cada trabalhador.

2.5- Na ficha de notação por elementos ou qualidades (ficha de avaliação n.º 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus no-

tadores, após aplicação dos factores de uniformização e dos respectivos factores de ponderação.

2.5.1- Os factores de uniformização serão determinados através das pontuações directas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no número 4.7 (procedimentos);

2.5.2- Após a avaliação final, os trabalhadores serão qualificados de acordo com intervalos delimitados entre a pontuação ponderada mínima e a máxima;

2.5.3- Os níveis de qualificação estão delimitados nos intervalos referidos no quadro I;

QUADRO I

Intervalos de pontuação por níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Intervalos de pontuação	De 0 a 49,9	De 50 a 59,9	De 60 a 72,9	De 73 a 85,9	De 86 a 100	De 93 a 100 (*)

(*) Nos termos definidos no número 2.3.3.1.

2.5.4- Relativamente às pontuações contidas no intervalo de 1 ponto na fronteira dos limites, a DP estudará com os respectivos notadores qual a pontuação final exacta a assumir em cada caso.

2.6- O nível de desempenho será definido, para cada trabalhador, em função da respectiva pontuação, à qual corresponde determinada afectação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, conforme consta do quadro II.

QUADRO II

Níveis de desempenho e sua afectação

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Percentagens do prémio de mérito
1 – Insatisfatório	De 0 a 49,9	D1	0
2 – Pouco satisfatório	De 50 a 59,9	D2	2
3 – Satisfatório	De 60 a 72,9	D3	4
4 – Bom	De 73 a 85,9	D4	6
5 – Muito bom	De 86 a 100	D5	8
6 – Excelente	De 93 a 100 (*)	D6	10

(*) Nos termos definidos no número 2.3.3.1.

3- Nível de assiduidade:

3.1- O nível de assiduidade será definido em função do número e do tipo de faltas registadas em cada trimestre, às quais corresponde determinada afectação no trimestre seguinte, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do ano seguinte, no caso do prémio de rendimento. Considera-se, neste último caso, a média da assiduidade anual com referência ao semestre.

QUADRO III

Faltas por trimestre e sua afectação por níveis de assiduidade

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afectação no prémio de mérito	Factor de afectação no prémio de rendimento
A5	Inferior ou igual a 3	0 %	1,00
A4	Superior a 3 e inferior ou igual a 4	2 %	0,90
A3	Superior a 4 e inferior ou igual a 6	4 %	0,80
A2	Superior a 6 e inferior ou igual a 7	6 %	0,70
A1	Superior a 7	8 % (10 %)	0,60

3.1.1- Os efeitos da afectação dos diferentes tipos de faltas são acumuláveis, atendendo-se às seguintes ponderações:

As faltas injustificadas têm uma ponderação de 2,5;

As faltas justificadas ao abrigo da alínea *c*) da cláusula 54.^a têm uma ponderação de 1,5;

As faltas por doença que determinem internamento hospitalar ou consideradas de gravidade semelhante têm uma ponderação de 0,5;

3.1.2- Não serão consideradas para efeitos da determinação do nível de assiduidade as ausências ao serviço resultantes das seguintes situações:

As faltas justificadas ao abrigo das alíneas *c*) (nojo) e *f*) (doação gratuita de sangue);

Acidentes de trabalho, incluindo consultas com eles relacionadas, salvo se for provada a intenção dolosa ou negligência culposa do trabalhador;

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

Licença por interrupção de gravidez;

Licença parental, em qualquer das modalidades;

Licença por adopção;

Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

Falta para assistência a filho;

Falta para assistência a neto;

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

Dispensa para avaliação para adopção;

Dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação;

O tempo gasto pelos trabalhadores, no exercício de funções, enquanto membros da:

Comissão de segurança, higiene e saúde;

Comissão negociadora sindical do AE/General Cable Celcat.

3.1.3- Não resultará ainda prejuízo para os trabalhadores o efeito dos tempos despendidos em funções exercidas na qualidade de membros da CT e da CSE e ainda os tempos de presença em plenários, nos termos definidos no protocolo emergente;

3.1.4- Todas as faltas não referidas nos itens anteriores têm a ponderação 1.

4- Procedimentos:

4.1- Cada trabalhador será notado, no mínimo, pelos seus dois chefes imediatos.

4.1.1- As chefias poderão optar, se o entenderem como vantajoso, por uma avaliação/notação discutida e consensa-

da entre eles, havendo, neste caso, lugar ao preenchimento de apenas uma ficha.

4.1.1.1- No caso de não haver consenso relativamente a uma qualidade, deverão assinar, no espaço próprio, a posição de cada um.

4.2- Quando um trabalhador depender apenas de um superior hierárquico, devem ser envidados esforços no sentido de se obter uma segunda notação por responsáveis hierárquicos capazes de avaliar o profissional em causa.

4.3- A notação final, após correcção dos desvios anormais, se existirem, será a média das diferentes avaliações.

4.3.1- Estes desvios são muitas vezes originados por diversas situações, tais como:

Diferentes interpretações dos conceitos dos elementos qualificativos;

Diferente percepção das qualidades ou defeitos dos trabalhadores;

Diferente «equação pessoal» - também chamado «defeito de carácter»: avaliamos os outros pela nossa maneira de ser; será a nossa bitola (brandos ou severos, exigentes ou paternalistas, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);

Defeitos de halo - tendência para generalizar todos os aspectos de uma pessoa com base em um só aspecto negativo ou positivo (exemplo: é mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspectos);

Defeito lógico - considerar que certas qualidades ou defeitos das pessoas são inseparáveis (exemplo: o indivíduo não tem iniciativa nenhuma; logo, é desinteressado, negligente, lento, pouco inteligente, etc.);

Estereótipos ou tipos predeterminados - opiniões preconcebidas, comuns a certos tipos, profissões, etc. (exemplo: todos os cozinheiros são gordos; todos os indivíduos altos são teimosos);

Arquétipos - modelos ou protótipos. Constrói-se um protótipo e só esse vale para nós (exemplo: os indivíduos de maior valor são os de grande iniciativa; o resto é secundário, o resto é esquecido);

Defeito de tendência central - defesa natural, notação nos valores médios para se fugir a dificuldades; não comprometido, etc.

4.4- Após a avaliação de todos os trabalhadores de uma dada direcção, deve o respectivo director proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objectivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar as dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.

4.4.1- Estas notações complementares poderão efectuar-se através dos seguintes métodos:

Classificação de 0 a 20;

Mudança de linguagem na definição dos conceitos;

Apreciação conjunta de trabalhadores de notação diferente;

Avaliação paralela (dois a dois trabalhadores).

4.5- Cada director, após o referido no número 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respectivas fichas de notação;

4.6- Todos os notadores informarão os seus subordinados

das avaliações que deles fazem relativamente a cada elemento ou qualidade, fundamentando, quer nas de sentido negativo, quer nas de sentido positivo, a sua posição, tendo sempre em vista uma correcta acção pedagógica, informativa, de ajuda e motivadora.

4.6.1- Esta informação, em conjunto com a informação final do nível de qualificação do trabalhador, facilitará a este a decisão de recorrer ou não recorrer à comissão de avaliação e recurso.

4.7- Todas as avaliações serão apreciadas e, se for caso disso, uniformizadas pela DP, quer numa óptica de cada direcção em si mesma, quer numa óptica global da empresa, através da determinação de factores de uniformização, com vista a corrigir os efeitos da «equação pessoal», nos seguintes termos:

a) Em relação a cada notador, retirar notações «extremas» com efeitos estatísticos;

b) Considerar a média de cada notador;

c) Cotejar a média dos notadores e determinar os desvios relevantes entre si;

d) Determinar a média geral e a de cada sector ou grupo;

e) Determinar os factores de correcção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas c) e d);

f) Aplicar os factores de correcção (que tenderão para a média final geral) a todos os sectores ou grupos.

4.8- Os méritos finais atribuídos a cada trabalhador serão comunicados às respectivas hierarquias, que, por sua vez, as comunicarão a cada trabalhador.

5- Reclamações:

5.1- Sempre que um trabalhador entenda, após recebida a informação final, dada pelas chefias, sobre a sua notação, que a mesma não está em conformidade com o seu entendimento, pode apresentar o seu caso à comissão de avaliação e de recurso, fundamentando devidamente as suas razões, através de documento próprio;

5.2- A DP, ou a comissão directamente, deverá responder ao trabalhador tão depressa quanto o estudo do caso o permita;

5.3- Da decisão da comissão não haverá recurso.

6- Comissão de avaliação e de recurso:

6.1- Com o objectivo de assegurar uma visão mais abrangente e multifacetada de todo o sistema, bem como o de servir de instância de recurso, será constituída uma comissão de avaliação e de recurso;

6.2- Esta comissão será competente para:

Atender recurso dos trabalhadores;

Apoiar, no necessário, os notadores;

Corrigir, com conhecimento dos respectivos notadores, os aspectos que careçam de tal procedimento;

Propor à DP alterações que se julguem necessárias e consentâneas com o sistema nas seguintes fases:

Sistema em si mesmo;

Tratamento dos resultados;

Efeitos da avaliação e da determinação de méritos.

6.3- A comissão será paritária e terá a seguinte constituição:

a) Três representantes da administração;

b) Três representantes das estruturas sindicais, em princí-

pio um elemento de cada um dos sindicatos maioritários.

6.3.1- Um dos representantes da administração será o presidente, o qual, em caso de empate, terá voto de qualidade, que fundamentará por escrito;

6.3.2- A direcção de pessoal coadjuvará esta comissão em todas as tarefas e decisões necessárias.

6.4- A comissão reunirá:

6.4.1- Por convocação da DP;

6.4.2- Por solicitação das partes outorgantes;

6.4.3- Por convocação do presidente, nomeadamente através de agenda, nos períodos de avaliação, tratamento de dados e aplicação de resultados;

6.4.4- Após o processo de avaliação, para apreciação de recurso interposto por trabalhadores.

7- Informação aos trabalhadores:

7.1- Do sistema de avaliação será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

8- Preparação dos notadores:

8.1- A DP procederá a sessões especiais de formação/informação, relativamente aos seguintes itens:

Sistema de avaliação e de notação;

Grelha de avaliação;

O que é avaliar e/ou notar;

Métodos para avaliar e/ou notar;

Principais erros humanos dos notadores;

Preenchimento das fichas de avaliação;

Elementos qualitativos e sua ponderação;

Interpretação dos conceitos;

Como notar;

Como relacionar notações;

Para que serve ou pode servir um sistema de avaliação;

Objectivo específico da General Cable Celcat.

8.1.1- Um mês antes do período de avaliação, os notadores serão submetidos a um treino, em conformidade, pela DP.

8.2- Orientações e recomendações serão ainda anexadas a este regulamento.

9- Disposições finais e transitórias:

9.1- Em protocolo, acordado entre as organizações sindicais signatárias deste AE e a empresa, estão definidos um conjunto de anexos e formulários, a seguir referenciados, e que fazem parte integrante deste regulamento.

Anexos:

1- Avaliação de desempenho/orientações aos notadores;

2- Objectivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na óptica da DP);

3- Quadro de pontuação directa e ponderada (para não influenciar os notadores, estas pontuações são do exclusivo conhecimento da DP, das organizações sindicais e da comissão de avaliação e recurso);

4- Regras especiais para a avaliação de línguas estrangeiras.

Formulários:

Ficha de avaliação n.º 1 - Pontuação directa;

Ficha de avaliação n.º 2 - Avaliação global;

Ficha de avaliação n.º 3 - Resumo das notações da avaliação de desempenho;

Ficha de avaliação n.º 4 - Resumo das notações da avaliação de desempenho e assiduidade;

Formulário para reclamação/recurso para a comissão.

Cláusula 103.^a

(Regimes anteriores)

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 43, da 1.ª Série de 22 de Novembro de 2013.

Morelena, 27 de Fevereiro de 2014.

Pela General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA:

Carlos Alberto dos Santos Carreira, administrador.

Luis Nuno Santos da Silva Moura, administrador.

Pelo SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Paulo Renato Lopes Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de abril de 2014, a fl. 147 do livro n.º 11, com o n.º 26/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - Alteração

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito e área)

1- O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA, e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2- A convenção aplica-se a todo o território nacional e regiões autónomas no sector de material eléctrico e electrónico.

3- O presente AE aplica-se a um universo de 265 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1- O presente AE considera-se para todos os efeitos em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2- As diferentes matérias deste AE têm a duração mínima ou inferior que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3- A denúncia e a revisão processar-se-ão nos termos da legislação em vigor.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende actualizar.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

(Deveres da entidade patronal)

1- A entidade patronal é obrigada a:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;

b) Aplicar aos trabalhadores os direitos previstos na legislação em vigor relativamente ao nascimento de filho, assistência e outras situações correlacionadas com a parentalidade;

c) Passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado não pode conter outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

d) Acatar as deliberações das comissões que porventura vierem a ser instituídas por via legal, nas matérias da sua competência;

e) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tenha de lhe ser feita alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, ministrando-lhes formação profissional;

g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

h) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores e as destes entre si se processem num clima de mútua confiança;

i) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicitar;

j) Dispensar os trabalhadores membros das comissões internas, representantes sindicais ou dirigentes de quaisquer outros organismos de defesa dos interesses dos trabalhadores, legalmente reconhecidos, para o exercício das suas funções, quando indispensável;

l) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em regime de férias, concedidas pelo cumprimento do serviço militar obrigatório quando para tal autorizados,

desde que não tenha sido preenchido o lugar nos termos da cláusula 12.^a e não haja ocupação a dar aos mesmos;

m) Enviar aos sindicatos os produtos das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotizações, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam;

n) Prestar à estrutura sindical existente, quando pedidos por escrito, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;

o) Indemnizar o profissional dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos deste AE e da Lei Geral aplicável.

2-

a) É vedado à entidade patronal mudar qualquer trabalhador para serviços não compatíveis com os da sua profissão e possibilidades físicas nem que modifiquem substancialmente a sua posição, salvo com acordo prévio do trabalhador e dos delegados sindicais, com excepção da prestação de trabalho ocasional, tal como este se encontra definido nos termos da cláusula 3.^a ;

b) No caso de o trabalhador prestar serviço nos termos da alínea anterior, deverá receber a diferença de remuneração correspondente ao lugar durante o período de desempenho das respectivas funções;

c) O trabalhador terá direito, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.^a e 21.^a, à nova categoria e retribuição, desde que aquela não esteja incluída numa carreira de acesso automático e logo que, no desempenho das novas funções, complete 60 dias seguidos ou 90 interpolados, em períodos mínimos de 3 dias seguidos de laboração, no prazo de 1 ano a contar da primeira transferência;

d) Os trabalhadores que utilizem o transporte de pessoal da empresa estão isentos de qualquer pagamento.

Cláusula 53.^a

(Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição)

1- São consideradas faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal por escrito, com cópia para o trabalhador quando este o solicitar;

b) 15 dias seguidos por altura do casamento;

c) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:

Até 5 dias consecutivos:

Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens;

Por falecimento de parentes no 1.º grau da linha recta (pai ou mãe e filhos);

Por falecimento de afim no 1.º grau da linha recta (sogra ou sogra, nora ou genro, padrasto ou madrastra e enteados);

Por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

Até 2 dias consecutivos:

Por falecimento de outro parente da linha recta (avós, bisavós, netos e bisnetos);

Por falecimento de outro afim da linha recta (avós do outro cônjuge);

Por falecimento de parente no 2.º grau da linha colateral (irmãos);

Por falecimento de afins do 2.º grau da linha colateral (cunhados);

Por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais.

e) Prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, nos termos previstos na lei;

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

g) As derivadas da impossibilidade de prestar trabalho em consequência directa do exercício de funções nos conselhos de empresa europeus, na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, em associações sindicais, comissões de trabalhadores, autarquias locais, comissões de conciliação, de delegado sindical e outras comissões emergentes deste acordo, em qualquer caso quando absolutamente indispensável, faltas estas retribuíveis nos termos e nos limites deste AE ou das leis em vigor;

h) Doação gratuita de sangue, pelo tempo indispensável, nos termos da lei;

i) Desempenho de funções de bombeiro voluntário, nos termos da lei, para ocorrer a sinistro ou acidente, quando e pelo tempo em que tal se justifique;

j) Através de regulamentação interna, a empresa concede a cada trabalhador uma tolerância de ponto de 60 minutos por mês em períodos máximos de 15 minutos, para atrasos no início da jornada.

CAPÍTULO IX

Parentalidade

Cláusula 72.ª

(Parentalidade)

1- Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico que, de qualquer modo, possa prejudicar o estado da trabalhadora, nomeadamente baixar-se e levantar-se constantemente, pegar em pesos, trepidação e outras, contacto com substâncias tóxicas ou trabalhos em posições incómodas, serão verificadas pelo médico do trabalho e transferidas para trabalho no qual não sejam prejudicadas, quer profissionalmente, quer monetariamente, e sempre de comum acordo com a trabalhadora.

2- Às trabalhadoras puérperas e lactantes, a empresa assegurará o cumprimento de toda a legislação em vigor apli-

cável.

3- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de parentalidade.

4- Os trabalhadores, para além do previsto na legislação em vigor, terão ainda direito a quaisquer outras regalias concedidas neste AE.

ANEXO IV

Regulamento de avaliação de desempenho e prémios e incentivos

1- Introdução:

1.1- O que é a avaliação de desempenho:

1.1.1- É um processo de diagnóstico do efectivo potencial da empresa em termos de recursos humanos;

1.1.2- É uma filosofia de desenvolvimento dos recursos humanos;

1.1.3- É uma técnica de análise objectiva e de síntese do comportamento do trabalhador face às necessidades reais da empresa;

1.1.4- É um meio e método pedagógico prosseguidos pela informação directa das chefias dos trabalhadores;

1.1.5- É uma forma de fazer justiça relativa e de corrigir distorções decorrentes do sistema retributivo convencionado em vigor.

1.2- Utilidade da avaliação de desempenho:

1.2.1- Conhecer melhor os trabalhadores e o seu desempenho;

1.2.2- Ajudá-los a conhecerem-se e a valorizarem-se;

1.2.3- Orientá-los em função das suas capacidades e motivações;

1.2.4- Dar a conhecer à empresa as suas potencialidades humanas;

1.2.5- Manter o trabalhador informado do julgamento que sobre ele impende relativamente ao seu comportamento profissional.

1.3- Os objectivos General Cable Celcat:

1.3.1- Conhecer os seus recursos humanos e ajudá-los a serem melhores;

1.3.2- Enriquecer o «papel» das chefias na sua «função pessoal»;

1.3.3- Constituir um instrumento de gestão que vise premiar e sustentar o estímulo dos trabalhadores que, pelo seu comportamento e contributo para a melhoria da capacidade competitiva da empresa, mereçam e devam ser destacados;

1.3.4- Contribuir para a manutenção contínua do desempenho dos trabalhadores a um nível regular.

1.4- Sistema General Cable Celcat:

1.4.1- O sistema General Cable Celcat é um sistema de incentivos, tendo por base o desempenho profissional e a assiduidade;

1.4.2- Este sistema aplica-se à generalidade dos trabalhadores da General Cable Celcat, exceptuando-se os encarregados e categorias profissionais de nível superior.

2- Avaliação de desempenho:

2.1- A avaliação de desempenho será prosseguida por meio

de uma ficha de notação com base em 14 elementos ou qualidades (ficha n.º 1).

2.1.1- Complementarmente, poderá ser emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada trabalhador (ficha de avaliação n.º 2);

2.1.2- A avaliação ou notação do pessoal será feita anualmente, podendo ser, em anos alternados, utilizada a ficha por elementos (ficha n.º 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha n.º 2).

2.2- Cada um dos 14 elementos ou qualidades da ficha de notação admite 5 graus (pontuação directa).

2.2.1- Quer as qualidades quer os seus graus básicos contereão, na própria ficha, as respectivas definições.

2.3- As fichas de avaliação contereão a pontuação directa atribuída a cada grau (1 a 5).

2.3.1- A pontuação ponderada, ou seja, o peso relativo de cada qualidade na grelha, previamente definida no quadro de pontuação (directa e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direcção de pessoal e da comissão de avaliação e recurso;

2.3.1.1- A ponderação, conforme a relevância das qualidades para os seus postos de trabalho, será diferenciada entre administrativos e fabris.

2.3.2- A pontuação ponderada, reflectindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de factores de ponderação para os dois grandes grupos profissionais (fabris e administrativos), com excepção da qualidade «esforço físico despendido» - aplicável somente aos trabalhadores fabris - e da qualidade «capacidade oral e escrita» - aplicável somente aos trabalhadores administrativos;

2.3.3- A pontuação ponderada mínima obténível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obténível é de 100 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 5.

2.3.3.1- Aos trabalhadores que, no grau 5, tenham obtido pontuação igual ou superior a 93 pontos e que não tenham acesso a categoria superior à actual, poderá ser atribuído o nível 6 - Excelente, para os efeitos previstos neste regulamento, devendo a DP fundamentar à comissão de avaliação e recurso a atribuição ou não deste nível.

2.4- A ficha de notação global (ficha de avaliação n.º 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respectivos níveis de qualificação, que são os seguintes:

- Nível 1 - Insatisfatório;
- Nível 2 - Pouco satisfatório;
- Nível 3 - Satisfatório;
- Nível 4 - Bom;
- Nível 5 - Muito bom;
- Nível 6 - Excelente.

2.4.1- Esta avaliação global será atribuída consensadamente pelos notadores de cada trabalhador.

2.5- Na ficha de notação por elementos ou qualidades (ficha de avaliação n.º 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus notadores, após aplicação dos factores de uniformização e dos respectivos factores de ponderação.

2.5.1- Os factores de uniformização serão determinados

através das pontuações directas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no número 4.7 (procedimentos);

2.5.2- Após a avaliação final, os trabalhadores serão qualificados de acordo com intervalos delimitados entre a pontuação ponderada mínima e a máxima;

2.5.3- Os níveis de qualificação estão delimitados nos intervalos referidos no quadro I;

QUADRO I

Intervalos de pontuação por níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Intervalos de pontuação	De 0 a 49,9	De 50 a 59,9	De 60 a 72,9	De 73 a 85,9	De 86 a 100	De 93 a 100 (*)

(*) Nos termos definidos no número 2.3.3.1.

2.5.4- Relativamente às pontuações contidas no intervalo de 1 ponto na fronteira dos limites, a DP estudará com os respectivos notadores qual a pontuação final exacta a assumir em cada caso.

2.6- O nível de desempenho será definido, para cada trabalhador, em função da respectiva pontuação, à qual corresponde determinada afectação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, conforme consta do quadro II.

QUADRO II

Níveis de desempenho e sua afectação

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Percentagens do prémio de mérito
1 - Insatisfatório	De 0 a 49,9	D1	0
2 - Pouco satisfatório	De 50 a 59,9	D2	2
3 - Satisfatório	De 60 a 72,9	D3	4
4 - Bom	De 73 a 85,9	D4	6
5 - Muito bom	De 86 a 100	D5	8
6 - Excelente	De 93 a 100 (*)	D6	10

(*) Nos termos definidos no número 2.3.3.1.

3- Nível de assiduidade:

3.1- O nível de assiduidade será definido em função do número e do tipo de faltas registadas em cada trimestre, às quais corresponde determinada afectação no trimestre seguinte, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do ano seguinte, no caso do prémio de rendimento. Considera-se, neste último caso, a média da assiduidade anual com referência ao semestre.

QUADRO III

Faltas por trimestre e sua afectação por níveis de assiduidade

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afectação no prémio de mérito	Factor de afectação no prémio de rendimento
A5	Inferior ou igual a 3	0 %	1,00
A4	Superior a 3 e inferior ou igual a 4	2 %	0,90
A3	Superior a 4 e inferior ou igual a 6	4 %	0,80
A2	Superior a 6 e inferior ou igual a 7	6 %	0,70
A1	Superior a 7	8 % (10 %)	0,60

3.1.1- Os efeitos da afectação dos diferentes tipos de faltas são acumuláveis, atendendo-se às seguintes ponderações:

As faltas injustificadas têm uma ponderação de 2,5;

As faltas justificadas ao abrigo da alínea *c*) da cláusula 54.^a têm uma ponderação de 1,5;

As faltas por doença que determinem internamento hospitalar ou consideradas de gravidade semelhante têm uma ponderação de 0,5;

3.1.2- Não serão consideradas para efeitos da determinação do nível de assiduidade as ausências ao serviço resultantes das seguintes situações:

As faltas justificadas ao abrigo das alíneas *c*) (nojo) e *f*) (doação gratuita de sangue);

Acidentes de trabalho, incluindo consultas com eles relacionadas, salvo se for provada a intenção dolosa ou negligência culposa do trabalhador;

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

Licença por interrupção de gravidez;

Licença parental, em qualquer das modalidades;

Licença por adopção;

Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

Falta para assistência a filho;

Falta para assistência a neto;

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

Dispensa para avaliação para adopção;

Dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação;

O tempo gasto pelos trabalhadores, no exercício de funções, enquanto membros da:

Comissão de segurança, higiene e saúde;

Comissão negociadora sindical do AE/General Cable Celcat.

3.1.3- Não resultará ainda prejuízo para os trabalhadores o efeito dos tempos despendidos em funções exercidas na qualidade de membros da CT e da CSE e ainda os tempos de presença em plenários, nos termos definidos no protocolo emergente;

3.1.4- Todas as faltas não referidas nos itens anteriores têm a ponderação 1.

4- Procedimentos:

4.1- Cada trabalhador será notado, no mínimo, pelos seus dois chefes imediatos.

4.1.1- As chefias poderão optar, se o entenderem como vantajoso, por uma avaliação/notação discutida e consensada entre eles, havendo, neste caso, lugar ao preenchimento

de apenas uma ficha.

4.1.1.1- No caso de não haver consenso relativamente a uma qualidade, deverão assinar, no espaço próprio, a posição de cada um.

4.2- Quando um trabalhador depender apenas de um superior hierárquico, devem ser envidados esforços no sentido de se obter uma segunda notação por responsáveis hierárquicos capazes de avaliar o profissional em causa.

4.3- A notação final, após correcção dos desvios anormais, se existirem, será a média das diferentes avaliações.

4.3.1- Estes desvios são muitas vezes originados por diversas situações, tais como:

Diferentes interpretações dos conceitos dos elementos qualificativos;

Diferente percepção das qualidades ou defeitos dos trabalhadores;

Diferente «equação pessoal» - também chamado «defeito de carácter»: avaliamos os outros pela nossa maneira de ser; será a nossa bitola (brandos ou severos, exigentes ou paternalistas, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);

Defeitos de halo - tendência para generalizar todos os aspectos de uma pessoa com base em um só aspecto negativo ou positivo (exemplo: é mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspectos);

Defeito lógico - considerar que certas qualidades ou defeitos das pessoas são inseparáveis (exemplo: o indivíduo não tem iniciativa nenhuma; logo, é desinteressado, negligente, lento, pouco inteligente, etc.);

Estereótipos ou tipos predeterminados - opiniões preconcebidas, comuns a certos tipos, profissões, etc. (exemplo: todos os cozinheiros são gordos; todos os indivíduos altos são teimosos);

Arquétipos - modelos ou protótipos. Constrói-se um protótipo e só esse vale para nós (exemplo: os indivíduos de maior valor são os de grande iniciativa; o resto é secundário, o resto é esquecido);

Defeito de tendência central - defesa natural, notação nos valores médios para se fugir a dificuldades; não comprometido, etc.

4.4- Após a avaliação de todos os trabalhadores de uma dada direcção, deve o respectivo director proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objectivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar das dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.

4.4.1- Estas notações complementares poderão efectuar-se através dos seguintes métodos:

Classificação de 0 a 20;

Mudança de linguagem na definição dos conceitos;

Apreciação conjunta de trabalhadores de notação diferente;

Avaliação paralela (dois a dois trabalhadores).

4.5- Cada director, após o referido no número 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respectivas fichas de notação;

4.6- Todos os notadores informarão os seus subordinados das avaliações que deles fazem relativamente a cada elemen-

to ou qualidade, fundamentando, quer nas de sentido negativo, quer nas de sentido positivo, a sua posição, tendo sempre em vista uma correcta acção pedagógica, informativa, de ajuda e motivadora.

4.6.1- Esta informação, em conjunto com a informação final do nível de qualificação do trabalhador, facilitará a este a decisão de recorrer ou não recorrer à comissão de avaliação e recurso.

4.7- Todas as avaliações serão apreciadas e, se for caso disso, uniformizadas pela DP, quer numa óptica de cada direcção em si mesma, quer numa óptica global da empresa, através da determinação de factores de uniformização, com vista a corrigir os efeitos da «equação pessoal», nos seguintes termos:

a) Em relação a cada notador, retirar notações «extremas» com efeitos estatísticos;

b) Considerar a média de cada notador;

c) Cotejar a média dos notadores e determinar os desvios relevantes entre si;

d) Determinar a média geral e a de cada sector ou grupo;

e) Determinar os factores de correcção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas c) e d);

f) Aplicar os factores de correcção (que tenderão para a média final geral) a todos os sectores ou grupos.

4.8- Os méritos finais atribuídos a cada trabalhador serão comunicados às respectivas hierarquias, que, por sua vez, as comunicarão a cada trabalhador.

5- Reclamações:

5.1- Sempre que um trabalhador entenda, após recebida a informação final, dada pelas chefias, sobre a sua notação, que a mesma não está em conformidade com o seu entendimento, pode apresentar o seu caso à comissão de avaliação e de recurso, fundamentando devidamente as suas razões, através de documento próprio;

5.2- A DP, ou a comissão directamente, deverá responder ao trabalhador tão depressa quanto o estudo do caso o permita;

5.3- Da decisão da comissão não haverá recurso.

6- Comissão de avaliação e de recurso:

6.1- Com o objectivo de assegurar uma visão mais abrangente e multifacetada de todo o sistema, bem como o de servir de instância de recurso, será constituída uma comissão de avaliação e de recurso;

6.2- Esta comissão será competente para:

Atender recurso dos trabalhadores;

Apoiar, no necessário, os notadores;

Corrigir, com conhecimento dos respectivos notadores, os aspectos que careçam de tal procedimento;

Propor à DP alterações que se julguem necessárias e consentâneas com o sistema nas seguintes fases:

Sistema em si mesmo;

Tratamento dos resultados;

Efeitos da avaliação e da determinação de méritos.

6.3- A comissão será paritária e terá a seguinte constituição:

a) Três representantes da administração;

b) Três representantes das estruturas sindicais, em princípio um elemento de cada um dos sindicatos maioritários.

6.3.1- Um dos representantes da administração será o presidente, o qual, em caso de empate, terá voto de qualidade, que fundamentará por escrito;

6.3.2- A direcção de pessoal coadjuvará esta comissão em todas as tarefas e decisões necessárias.

6.4- A comissão reunirá:

6.4.1- Por convocação da DP;

6.4.2- Por solicitação das partes outorgantes;

6.4.3- Por convocação do presidente, nomeadamente através de agenda, nos períodos de avaliação, tratamento de dados e aplicação de resultados;

6.4.4- Após o processo de avaliação, para apreciação de recurso interposto por trabalhadores.

7- Informação aos trabalhadores:

7.1- Do sistema de avaliação será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

8- Preparação dos notadores:

8.1- A DP procederá a sessões especiais de formação/informação, relativamente aos seguintes itens:

Sistema de avaliação e de notação;

Grelha de avaliação;

O que é avaliar e/ou notar;

Métodos para avaliar e/ou notar;

Principais erros humanos dos notadores;

Preenchimento das fichas de avaliação;

Elementos qualitativos e sua ponderação;

Interpretação dos conceitos;

Como notar;

Como relacionar notações;

Para que serve ou pode servir um sistema de avaliação;

Objectivo específico da General Cable Celcat.

8.1.1- Um mês antes do período de avaliação, os notadores serão submetidos a um treino, em conformidade, pela DP.

8.2- Orientações e recomendações serão ainda anexadas a este regulamento.

9- Disposições finais e transitórias:

9.1- Em protocolo, acordado entre as organizações sindicais signatárias deste AE e a empresa, estão definidos um conjunto de anexos e formulários, a seguir referenciados, e que fazem parte integrante deste regulamento.

Anexos:

1- Avaliação de desempenho/orientações aos notadores;

2- Objectivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na óptica da DP);

3- Quadro de pontuação directa e ponderada (para não influenciar os notadores, estas pontuações são do exclusivo conhecimento da DP, das organizações sindicais e da comissão de avaliação e recurso);

4- Regras especiais para a avaliação de línguas estrangeiras.

Formulários:

Ficha de avaliação n.º 1 - Pontuação directa;

Ficha de avaliação n.º 2 - Avaliação global;

Ficha de avaliação n.º 3 - Resumo das notações da ava-

liação de desempenho;

Ficha de avaliação n.º 4 - Resumo das notações da avaliação de desempenho e assiduidade;

Formulário para reclamação/recurso para a comissão.

Cláusula 103.^a

(Regimes anteriores)

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 45, da 1.^a Série de 8 de Dezembro de 2013.

Morelena, 27 de Fevereiro de 2014.

Pela General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA:

Carlos Alberto dos Santos Carreira, administrador.

Luis Nuno Santos da Silva Moura, administrador.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José Miguel Marta da Costa, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de abril de 2014, a fl. 148 do livro n.º 11, com o n.º 28/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil

Direção eleita em 25 de fevereiro de 2014, para o mandato de quatro anos.

Nome	Número emp.	Cat. Prof.	Área	Número assoc.
Adélio Linhares	978	OAE	TER/SATA	3595
Carlos Almeida	20039/4	Licenciado	LIS/TAP	619
David Goulart	1185	OAE	HOR/SATA	3867
Eduardo Piedade	3395	OAE	FAO/PORTW.	3762
Eugénia Varzielas	22280/2	TTAE	LIS/SPdH	1747
Fabrcio Moniz	4358	OAE	FNC/PORTW	3504
Filipe Rocha	984	TTAE	TER/SATA	3594
Hugo Nogueira	137	Prog. Jun.	EDISOFT	3570
João Varzielas	19879/6	TTAE	LIS/SPdH	3461
José Ferreira	20562/5	OAE	FNC/SPdH	3538
José Mendes	19334/2	TMA	LIS/TAP	314
José Rebelo	401331	TE II	LIS/NAV	3591
Luís Franco	403657	TMM	PDL/ANA	3821
Manuel Baptista	22296/8	OAE	LIS/SPdH	2700
Marco Queirós	8176	TMA	OGMA	3719
Marco Souza	1166	Op. Sup.	LIS/LFP	2949
Marco Vertentes	900074	OPS	SMA/ANA	3740
Miguel Costa	20529/4	TTAE	LIS/SPdH	3468
Miguel Kadosch	17167/8	TTAE	LIS/SPdH	1670
Paulo Carvalho	1462	OPS	FNC/ANAM	3703
Pedro Figueiredo	3193	TAE	LIS/PORTW.	3691
Raúl Oliveira	6671	TQ	OGMA	3840
Sérgio Araújo	22669/6	OAE	FNC/SPdH	3499
Sérgio Gatinho	28519/7	TAM	LIS/TAP	3444
Sónia Almeida	17302/1	TTAE	LIS/SPdH	3465

Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia

Eleição em 31 de janeiro de 2014 o para o mandato de três anos.

Efectivos:

José Manuel de Oliveira Lírio de Carvalho, sócio n.º 2824, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 1785090, residente em Rua Cidade de Malanje, 1, 8.º Dt.º - 1800-101 Lisboa.

José António da Silva Teixeira, sócio n.º 4313, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10139480, residente em Rua Ferreira de Castro, 278, 3.º Esq. Centro - Vilar do Paraíso - 4405-858 Vila Nova de Gaia.

António Martins de Almeida, sócio n.º 2870, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 1455008, residente em Avenida de António Sérgio, 14, 3.º E - Reboleira Sul - 2720-048 Amadora.

Sérgio Paulo Azevedo Barbosa, sócio n.º 4591, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10302542, residente em Rua Padre Manuel Preda - 4415-854 Sandim.

Carlos Manuel Cruz dos Santos, sócio n.º 4152, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 6647302, residente em Rua

Jorge de Sena, 14, 4.º Dt.º, Urbanização Quinta da Teresa, lote 20 - Serra das Minas - 2635-641 Rio de Mouro.

Manuel de Sousa Magalhães, sócio n.º 4481, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 5814014, residente em Rua Vale Flores, 112, 3.º Esq. Frente - 4435-463 Rio Tinto.

Marcolino Amaro Pinheiro, sócio n.º 3024, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 1787006, residente em Travessa da Légua da Póvoa, 24, 1.º Esq. - 1250-138 Lisboa.

Suplentes:

Jorge Miguel Félix Pinto Espanhol, sócio n.º 4038, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 6979195, residente em Alameda Eça de Queirós, 45, 4.º Esq. - 4410-282 Canelas VNG.

Carlos Alberto Rosa Fachada, sócio n.º 4253, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 4486565, residente em Rua Frei Carlos, 10, 1.º A - 1900-096 Lisboa.

Cândido José Rodrigues Correia, sócio n.º 4480, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 8194865, residente em Rua Alto da Bela, 263 C/11 - 4300-024 Porto.

José Carlos Rodrigues de Sousa Amorim, sócio n.º 5061, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10335898, residente em Rua Josefina Silva, 65 - Quinta da Queimada - 2855-325 Vale de Milhaços/Corroios.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Armadores da Pesca Local, Costeira e Largo da Zona Oeste - AAPLCLZO - Alteração

Alteração aprovada em 24 de novembro de 2013, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2012.

CAPITULO I

Denominação e afins

Artigo 1.º

Denominação

A Associação dos Armadores da Pesca Local, Costeira e Largo da Zona Oeste, abreviadamente AAPLCLZO, constituída ao abrigo e em conformidade com as disposições aplicáveis na legislação em vigor, será regida pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

A associação tem âmbito nacional e é constituída pelas empresas armadoras, singulares ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer a pesca nas artes de covo, rede anzol e arrasto.

Artigo 3.º

A associação tem por fim a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, o seu aperfeiçoamento tecnológico e o desenvolvimento das indústrias que exercem e dos que lhe são afectas, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Representar os seus associados e a indústria que exercem junto de todas as entidades oficiais e particulares;
- b) Implementar acções e serviços especializados de formação e de informação que apoiem os associados no acompanhamento das tecnologias e na gestão empresarial;
- c) Promover a divulgação da informação legislativa e técnica;
- d) Promover o acesso a estudos estatísticos e bancos de

dados e à elaboração de projectos económicos e financeiros, quer através de meios próprios, quer através de serviços de terceiros;

e) Manter estreita ligação com organizações internacionais relacionadas com a indústria da pesca, do frio e de embalagem e procurar assegurar a sua representação junto das mesmas;

f) Contratar pessoal e executar quaisquer outros serviços que lhe sejam solicitados pelos sócios, desde que compatíveis com as disponibilidades da associação;

g) Negociar as convenções colectivas de trabalho em nome dos seus associados.

CAPITULO II

Sede e duração

Artigo 4.º

Local e sede

A associação tem a sua sede na Zona Portuária, Edifício da CAPA, freguesia de Ajuda, concelho de Peniche, podendo ser constituídas delegações em qualquer outra localidade.

Artigo 5.º

Duração

A associação é constituída por tempo indeterminado.

CAPITULO III

Dos associados

Artigo 6.º

Admissão de sócios e impedimento de admissão

1- Podem ser membros da associação todas as empresas, singulares ou colectivas, que exerçam a actividade de armadora da pesca industrial, nos termos do artigo 2.º.

2- Não podem ser admitidos como sócios os que tenham aberto falência classificada de fraudulenta ou que tenham exercido a gerência em qualquer sociedade dissolvida nestas condições, salvo se tiverem sido expressamente ilibados de responsabilidade.

Artigo 7.º

Os sócios da associação têm todos os mesmos direitos e deveres.

Artigo 8.º

Constituem direitos dos sócios:

a) Fazer parte da assembleia geral, eleger a ser eleito para os órgãos sociais;

b) Utilizar os serviços da associação nas condições que vierem a ser estabelecidas pelos órgãos competentes.

Artigo 9.º

Deveres dos sócios

Constituem deveres dos sócios, para além dos estabeleci-

dos na legislação sobre associações patronais:

a) Pagar de uma só vez a jóia de inscrição, cujo montante será fixado em assembleia geral;

b) Cumprir as obrigações que resulte da celebração de convenções colectivas de trabalho;

c) Pagar as quotas ou percentagens, cujos valores serão fixados em assembleia geral;

d) Pagar as taxas fixadas pela utilização dos serviços da associação, conforme for deliberado pela direcção ou pela assembleia geral;

e) Prestar à associação as informações que lhe forem solicitadas;

f) Acatar as resoluções de assembleia geral e as da direcção quando legalmente determinadas;

g) Comparecer nos locais para que forem convocados pela direcção e votar nas assembleias gerais;

h) Exercer os cargos directivos para que forem eleitos pela primeira vez.

Artigo 10.º

Perda de direitos de sócios

1- Perdem os direitos de sócios:

a) Os que entrarem em liquidação;

b) Os que durante dois anos consecutivos não matricularem nenhum dos seus navios para a pesca na artes referidas no artigo 2.º, salvo se tiverem qualquer navio em construção para este fim;

c) Os que forem suspensos, enquanto durar a suspensão nos termos regulamentares;

d) Os que, em apreciação de recurso pela assembleia geral, forem castigado com pena de exclusão;

e) Os que não pagarem as quotas ou contribuições devidas decorridos três meses do seu vencimento, excepto se a obrigação estiver suspensa por razão justificativa aceite pela direcção.

2- A simples abertura de falência suspende os direitos de sócio até trânsito em julgado da sentença final.

Artigo 11.º

Exclusão de sócios

Poderão ser excluídos de sócios, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 13.º, os sócios que não cumpram as normas estatutárias e os compromissos assumidos em assembleias gerais ou cujas acções ou atitudes possam causar prejuízos morais ou materiais à associação ou aos seus associados, depois de devidamente aprovados.

Artigo 12.º

Serão excluídos os sócios que falirem fraudulentamente.

Artigo 13.º

Demissão de sócios

1- Os sócios podem sair da associação desde que apresentem o seu pedido de demissão à direcção por carta registada com aviso de recepção.

2- A demissão será considerada efectiva dois meses após a

recepção da carta referida no número anterior e desde que o associado salde todas as dívidas para com a associação.

CAPITULO IV

Da assembleia geral

Artigo 14.º

Constituição

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sociais, representados pelos seus gerentes, administradores ou sócios gerentes ou outros associados devidamente credenciados.

2- Nenhum associado poderá representar mais de três armadores.

Artigo 15.º

Funcionamento da mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída pelo presidente, um vice-presidente e um secretário eleitos quadrienalmente.

2- Nos impedimentos do presidente será este substituído pelo vice-presidente e na falta deste assembleia designará o substituto.

3- No caso de impedimento simultâneo de todos os membros da mesa, será constituída uma mesa *ad hoc*.

4- A direcção da associação assistirá a todas as reuniões da assembleia geral.

Artigo 16.º

1- A assembleia geral reúne, ordinariamente:

a) No mês de março, para apreciar e votar o balanço e o relatório do ano civil anterior;

b) No mês de novembro, para apreciar e votar o orçamento ordinário para o ano seguinte e eleger, quando necessário, os órgãos sociais.

2- E reúne ainda, extraordinariamente, a pedido do seu presidente, da direcção ou do conselho fiscal da associação ou mediante pedido fundamentado e subscrito por um número de sócios não inferior à décima parte dos associados inscritos e no pleno uso dos seus direitos.

Artigo 17.º

Quórum da assembleia geral ordinária

1- A assembleia geral ordinária só poderá funcionar desde que esteja presente ou representada, pelo menos, metade dos sócios.

2- As deliberações da assembleia geral ordinária são tomadas por maioria absoluta de votos presentes ou representados.

Artigo 18.º

Quórum da assembleia geral extraordinária

As deliberações da assembleia geral extraordinária só podem ser tomadas quando estiverem presentes ou represen-

tados dois terços dos seus sócios. As decisões serão tomadas pela maioria de dois terços de votos.

Artigo 19.º

Funcionamento das assembleias gerais em segunda convocatória

Se não for atingido o quórum referido nos artigos anteriores, pode então a assembleia geral deliberar, com qualquer número de sócios, uma hora depois, desde que conste na convocatória.

Artigo 20.º

Alteração dos estatutos ou dissolução da associação

As deliberações sobre alterações dos estatutos ou dissolução da associação exigem o voto favorável de três quartos do número total de votos que caibam a todos os sócios presentes.

Artigo 21.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

a) Eleger os órgãos da associação, bem como o conselho directivo e o conselho fiscal;

b) Aprovar o orçamento ordinário, as contas do exercício, o relatório do conselho directivo e o parecer do conselho fiscal;

c) Fixar as quotas ou percentagens a pagar pelos sócios;

d) Pronunciar-se, quando solicitada, sobre as taxas a pagar pela utilização dos serviços da associação;

e) Apreciar as reclamações apresentadas por qualquer sócio, desde que estas sejam por escrito e em tempo para serem descritas nas convocatórias, e os recursos interpostos das decisões da direcção referentes à admissão de sócios;

f) Votar as quotizações, as contribuições destinadas aos organismos em que a associação participar e ainda as contribuições complementares destinadas a cobrir eventuais défices de gerência;

g) Aprovar o regulamento interno da associação;

h) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe sejam affectos;

i) Retirar os direitos aos sócios e determinar a sua exclusão, conforme o disposto nos artigos 10.º e 11.º destes estatutos;

j) Tomar as resoluções julgadas indispensáveis para completa e eficaz realização dos objectivos da associação.

Artigo 22.º

Competência do presidente da assembleia geral

Compete ao presidente da assembleia geral:

a) Dar posse a todos os órgãos sociais;

b) Convocar a assembleia geral e dirigir os respectivos trabalhos, nos termos do artigo 16.º;

c) Rubricar todos os livros obrigatórios da escrita e os das actas da associação;

d) Declarar a dissolução de um órgão que, por demissão dos seus membros, fique impossibilitado de deliberar.

Artigo 23.º

Formação da convocatória da assembleia geral

A convocação de qualquer reunião da assembleia geral será feita por meio de aviso postal com antecedência não inferior a dez dias, do qual constará o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

CAPITULO V

Da direcção

Artigo 24.º

Composição e funcionamento

1- A direcção será composta por um presidente, um vice-presidente e nove vogais, eleitos por quadriénio pela assembleia geral, e por quatro suplentes e pode ser assistida por um secretário-geral, no qual poderá delegar os poderes que julgue necessários;

2- O vice-presidente substituirá o presidente nas faltas e impedimentos deste;

3- As pessoas colectivas eleitas indicarão um sócio para as representar na direcção;

4- A direcção deverá ser constituída maioritariamente por associados ou seus representantes que sejam armadores com, pelo menos, três anos de exercício na faina da pesca nas artes abrangidas;

5- A direcção delibera desde que estejam reunidos mais de metade dos seus membros, sendo as decisões tomadas por maioria e cabendo ao presidente voto de desempate;

6- Os vogais suplentes substituirão os efectivos cuja demissão seja aceite, nos termos do artigo 13.º, ou percam a qualidade de sócios.

Artigo 25.º

Competência

Compete à direcção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Prosseguir os objectivos da associação, determinar os meios da sua realização e dar conta à assembleia geral dos resultados obtidos;
- c) Dar plena execução às disposições destes estatutos e dos regulamentos internos que vierem a ser aprovados em assembleia geral, bem como às deliberações da mesma assembleia;
- d) Promover a criação e a organização dos serviços e contratar o pessoal necessário à sua execução;
- e) Nomear os delegados para entidades onde a associação tiver representação;
- f) Promover anualmente a elaboração do relatório, as contas e a proposta orçamental para o ano seguinte;
- g) Nomear comissões para o estudo de problemas específicos;
- h) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho

referentes aos membros da associação, sendo assistido pelos representantes dos sectores interessados;

i) Decidir sob as propostas de admissão de sócios e exercer o poder disciplinar, sem prejuízo do disposto do artigo 21.º.

Artigo 26.º

Obrigações da associação

1- A associação obriga-se pela assinatura de dois directores, devendo um deles ser o presidente ou o vice-presidente da direcção.

2- Para assuntos de mero expediente bastará a assinatura de um director.

CAPITULO VI

Do conselho fiscal

Artigo 27.º

Constituição

1- O conselho fiscal da associação será constituído por três membros, eleitos por quatro anos pela assembleia geral e por dois suplentes.

2- O conselho fiscal delibera por maioria e desde que reunidos pelo menos dois dos seus membros.

Artigo 28.º

Competência do conselho fiscal

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que julgue conveniente, e, pelo menos, de três em três meses, as respectivas escriturações;
 - b) Pedir a convocação da assembleia geral extraordinária da associação quando o julgar necessário, exigindo-se neste caso o voto de dois membros do conselho fiscal;
 - c) Assistir às reuniões do conselho directivo da associação sempre que o entenda conveniente;
 - d) Fiscalizar a administração da associação, verificando o estado da caixa e a existência de títulos ou valores de qualquer espécie confiados à guarda da associação;
 - e) Verificar o cumprimento dos estatutos relativamente às condições estabelecidas para a intervenção dos sócios nas assembleias;
 - f) Vigiar pelas operações de liquidação da associação;
 - g) Dar parecer sobre o balanço, inventário e relatório apresentados pelo conselho directivo;
 - h) E, geralmente, vigiar para que as disposições da lei e dos estatutos sejam observadas pela direcção.
- 2- Cada um dos membros do conselho fiscal pode exercer separadamente a atribuição designada na alínea c) do número anterior.
- 3- O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário, regularmente uma vez em cada trimestre e nas condições previstas no artigo 16.º.

CAPITULO VII

Dos fundos sociais

Fundo associativo

Artigo 29.º

Constituição

O fundo associativo é variável e será constituído pelas importâncias das jóias e pela percentagem dos saldos de gerência que vierem a ser aprovados em assembleia geral e só pode ser aplicado mediante deliberação da assembleia geral, por proposta da direcção, depois de ouvido o conselho fiscal.

Artigo 30.º

Das contribuições

As quantias que constituem o fundo associativo não representam parte do capital, não atribuindo, por isso, qualquer direito à parte correspondente ao activo da associação, nem conferem quaisquer direitos sociais.

Fundo de exercício

Artigo 31.º

Constituição e afins

1- O fundo de exercício será constituído pelas importâncias das quotas e das contribuições ou de quaisquer rendimentos e é anual, extinguindo-se com a aplicação do saldo da respectiva gerência.

2- Por força da fundo do exercício far-se-ão as despesas da associação.

Fundo de reserva

Artigo 32.º

Dos saldos de gerência serão retirados anualmente 5 % para o fundo de reserva.

CAPITULO VIII

Das receitas e despesas

Artigo 33.º

Constituição das receitas

- 1- Constituem receitas da associação:
 - a) As jóias de inscrição;
 - b) O valor das quotas ou contribuições propostas pelos respectivos associados e fixado em assembleia geral;
 - c) As importâncias provenientes de serviços prestados aos associados;
 - d) Juros de vária natureza;
 - e) Quaisquer outros rendimentos.

CAPITULO IX

Das eleições dos órgãos sociais

Artigo 34.º

Forma de eleição

A eleição dos órgãos sociais é feita por escrutínio secreto e em assembleia geral que o expresse na ordem de trabalhos.

Artigo 35.º

Caderno eleitoral

Os cadernos eleitorais deverão estar à disposição dos associados após a marcação da assembleia geral para a eleição e até ao seu encerramento.

Artigo 36.º

Apresentação da lista

As listas deverão ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral até ao dia anterior ao da assembleia geral.

Artigo 37.º

Aceitação

As listas são apresentadas completas e nelas deverão constar a aceitação expressa dos candidatos.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Artigo 38.º

Demissão e destituição dos órgãos sociais

1- Qualquer membro dos órgãos sociais pode ser destituído por deliberação da assembleia geral extraordinária, expressamente convocada para o efeito, desde que obtida a maioria de dois terços dos votos presentes ou representados.

2- Se o respectivo órgão ficar impossibilitado de deliberar será este declarado dissolvido e será marcada, no prazo de quinze dias a contar da data da dissolução, uma assembleia geral para a eleição.

3- Os membros eleitos dos corpos sociais são obrigados a cumprir integralmente o mandato, excepto se razões impositivas do exercício sobrevierem depois da eleição e, em pedido de demissão, obtiver a concordância do presidente do órgão respectivo e a confirmação do presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá da aceitação ou não do pedido.

4- Durante o período intermédio entre a demissão de um órgão ou a sua dissolução e a sua eleição a assembleia geral que deliberou a destituição ou a dissolução nomeará, entre os presentes, uma comissão administrativa, que assegurará a gestão do órgão até à nova eleição.

5- Findo o período do mandato, os membros eleitos dos órgãos sociais conservar-se-ão, para todos os efeitos, no

exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.

6- Os membros dos órgãos sociais não são remunerados, sem prejuízo de serem pagos das despesas efectuadas ao serviço da associação em consequência desse exercício.

7- O secretário-geral terá a remuneração que for fixada pela direcção.

Artigo 39.º

Adesão da associação

1- A associação poderá aderir a organizações de pesca ou outras que venham a ser constituídas a nível nacional ou internacional.

2- Os assuntos de interesse colectivo dos associados, nomeadamente contratação colectiva de trabalho e outros julgados convenientes, devem ser tratados pela associação.

Artigo 40.º

Destino dos bens da associação por dissolução

Em caso de extinção e consequente liquidação da associação, os bens do respetivo património serão destinados à Santa Casa da Misericórdia de Peniche.

Artigo 41.º

Primeira eleição

Na primeira eleição as listas para os órgãos sociais devem ser apresentadas, até ao acto eleitoral, ao presidente da comissão instaladora.

Registado em 28 de março de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 122 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa de Empresas de Chaves e Sistemas de Segurança - APECSS - Alteração

Alteração aprovada em 29 de setembro do ano de 2012, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2010.

Artigo 2.º

(Sede)

1- A associação tem a sua sede na Praça Mouzinho de Albuquerque, 113 – 5.º andar, freguesia de Cedofeita, concelho do Porto, 4100-359 Porto, ou em qualquer outro lugar que a assembleia geral venha determinar.

(...).

Artigo 10.º

(Deveres dos associados)

(...).

4- Pagar as quotas, com periodicidade preferencialmente mensal por meio de débito directo.

(...).

Artigo 14.º

(Sanções e processo disciplinar)

(...).

4- Quando a violação dos deveres revista seja reiterada ou a violação revista especial gravidade ou censurabilidade será aplicada a pena de expulsão. São consideradas graves ou de especial censurabilidade, nomeadamente, a verificação de uma ou algumas das seguintes faltas:

(...).

d) A falta de pagamento de um total acumulado de seis (6) quotas mensais.

(...).

Artigo 24.º

(Reuniões da assembleia geral)

1- A assembleia geral reúne-se, ordinariamente, no primeiro quadrimestre do ano civil.

(...).

Artigo 28.º

(Direcção)

(...).

A direcção reunirá sempre que julgue necessário, a convocação de 2 dos seus membros ou do seu presidente, mas obrigatoriamente 1 (uma) vez por trimestre.

Artigo 32.º

(Conselho fiscal)

1- (...).

2- O conselho fiscal reúne ordinariamente no primeiro quadrimestre de cada ano civil e extraordinariamente a convocação do seu presidente, ou da maioria dos seus membros, ou a pedido da direcção.

Artigo 34.º

(Funções)

(...).

5- A possibilidade de assistir as reuniões de direcção, ainda que sem voto.

Artigo 35.º

(Eleições)

(...).

7- A assembleia geral eleitoral funcionará durante 2 horas a partir da sua abertura.

(...).

Artigo 37.º

(Património da associação)

O património da associação será constituído por:

1- (...).

b) As quotas ordinárias mensais, fixadas pela assembleia geral; (...).

f) As quotas anuais dos patrocínios das empresas associadas/patrocinadoras.

(...).

Registado em 28 de março de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 122 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa de Parques Aquáticos e de Lazer - Cancelamento

Por sentença proferida em 3 de dezembro de 2013 e transitada em julgado em 13 de dezembro de 2013, no âmbito do processo número 46/10.0TUALM, que correu termos no 2.º Juízo do Tribunal do Trabalho de Almada, movido pelo Ministério Público contra a Associação Portuguesa de Parques Aquáticos e de Lazer, foi declarada a sua extinção Judicial, ao abrigo do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção.

Assim, nos termos do número 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Portuguesa de Parques Aquáticos e de Lazer, efetuado em 16 de março de 1990, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

ICP - Autoridade Nacional de Comunicações, ANACOM - Alteração

Alteração aprovada em 11 de março de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2013.

CAPÍTULO I

Coletivo dos trabalhadores e formas de organização

SECÇÃO I

Coletivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os trabalhadores do ICP - Autoridade Nacional de Comunicações, adiante designada abreviadamente como ANACOM, com sede na Avenida José Malhoa, n.º 12, 1099-017 Lisboa, no legítimo exercício dos direitos que o artigo 54.º da Constituição da República Portuguesa e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, os seus interesses, os seus direitos e a sua intervenção democrática, adotam os presentes estatutos da comissão de trabalhadores, adiante designada abreviadamente como CT.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes, direitos e deveres respeitantes à intervenção dos trabalhadores da ANACOM, para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

3- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que tenham um vínculo contratual laboral celebrado com a ANACOM.

4- Nenhum trabalhador da ANACOM pode ser prejudicado nos seus direitos ou no cumprimento dos seus deveres, nomeadamente de participar na constituição da CT, na subcomissão de trabalhadores, doravante designada como subCT, na aprovação dos estatutos, ou de eleger e ser eleito.

Artigo 2.º

Direitos dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos nos termos do artigo 5.º;

b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 5.º;

c) Participar nas votações para alteração dos estatutos;

d) Subscrever a convocatória do ato eleitoral, nos termos do artigo 46.º;

e) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 48.º;

f) Eleger e ser eleito membro da CT ou da subCT;

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 ou das subCT, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 32.º e seguintes;

i) Participar nas votações previstas na alínea anterior;

j) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da ANACOM;

l) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;

m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;

n) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para qualquer outra função, nele deliberado.

Artigo 3.º

Órgãos coletivos dos trabalhadores

1- São órgãos coletivos dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A CT;

c) As subCT.

SECÇÃO II

Dos órgãos coletivos

SUBSECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Definição, natureza e âmbito

1- O plenário, no qual participam todos os trabalhadores com vínculo contratual laboral com a ANACOM, é a forma de reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores, definida no artigo 1.º.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, ou em local a designar, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, devem observar e cumprir os seus deveres de pontualidade e assiduidade.

4- O tempo despendido nas reuniões referidas no número 2 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará ao conselho de administração, doravante designado por CA, pelos meios apropriados disponíveis, a realização das reuniões referidas, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

6- Para os efeitos do número anterior, considera-se meios apropriados disponíveis de divulgação todos os meios à disposição da CT, eletrónicos ou não, nomeadamente a página da Intranet da ANACOM, o envio de correio eletrónico via endereços eletrónicos individuais e painéis de informação geral não institucional.

Artigo 5.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Definição das bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleição e destituição da CT;

c) Alteração do regulamento eleitoral;

d) Controlo da atividade da CT e dos seus membros pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

e) Pronúncia sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhes seja submetido pela CT ou pelos trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

2- A CT, as subCT, ou o plenário podem submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

3- Os projetos de alteração dos estatutos são distribuídos pela CT a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data da sua votação.

Artigo 6.º

Plenário descentralizado

1- O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos, em todos os estabelecimentos, delegações ou instalações que a ANACOM possua, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

2- As disposições previstas nos artigos 7.º e 8.º são aplicadas aos plenários descentralizados, com as devidas adaptações.

3- As atas dos plenários descentralizados deverão ser elaboradas pelos membros das SubCT, sendo enviada cópia das mesmas à CT.

4- As deliberações dos plenários descentralizados serão tomadas em conta em proporção com o número de trabalhadores desses estabelecimentos, delegações ou instalações que a ANACOM aí possua, bem como com o número de trabalhadores participantes.

5- Toda a documentação, nomeadamente a ata de reunião, deverá ser disponibilizada a todos os trabalhadores da ANACOM, pelos meios tidos por convenientes, sempre que solicitado.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1- As reuniões do plenário, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela CT, através dos meios mencionados no número 6, do artigo 4.º, por sua iniciativa ou a requerimento de 20 % dos trabalhadores da ANACOM, com antecedência mínima de 48 horas, contendo sempre o dia, hora, local e ordem de trabalhos da reunião.

2- As reuniões do plenário nos estabelecimentos, delegações ou instalações que a ANACOM possua serão realizadas no mesmo dia, hora e com a mesma ordem de trabalhos e convocadas com a antecedência mínima mencionada no número anterior, sendo que, na convocatória, deverá ser mencionado o local onde se realizarão os trabalhos. Quando a iniciativa da reunião não seja da CT, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 dias úteis após a receção do respetivo requerimento, nos termos do número 6, do artigo 4.º.

3- As reuniões acima mencionadas são dirigidas por um membro da CT. No seu impedimento será eleito um dos membros de uma subCT presente.

Artigo 8.º

Deliberações

1- O plenário delibera validamente desde que estejam presentes pelo menos 20 % dos trabalhadores da ANACOM.

2- As deliberações considerar-se-ão validamente tomadas quando sejam adotadas pela maioria dos trabalhadores presentes.

3- A votação da generalidade das deliberações é efetuada

de modo aberto, por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

4- As votações em plenário serão secretas desde que requeridas por um mínimo de 10 trabalhadores.

5- O voto é obrigatoriamente secreto nas votações referentes a eleições e destituições de CT e subCT, a aprovação e a alteração dos estatutos.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as matérias mencionadas nas alíneas a), b), e c), do número 1, do artigo 5.º.

7- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

8- A mesa do plenário, composta pelos membros da CT, deverá lavrar ata das deliberações do plenário.

9- Os plenários podem assumir a forma não presencial, sendo que as deliberações, neste caso, deverão ser votadas eletronicamente.

SUBSECÇÃO II

Formas de reunião do plenário

Artigo 9.º

Plenários ordinários, extraordinários, de emergência e sectoriais

1- Plenários ordinários - o plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

a) O plenário ordinário realiza-se durante o mês de janeiro de cada ano;

b) Caberá à CT em exercício a marcação da data, hora e local da realização do plenário;

c) Os plenários descentralizados realizar-se-ão na mesma data e hora que o plenário, sendo que caberá aos membros das subCT a escolha do local da realização desse plenário.

2- Plenários extraordinários - o plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos do artigo 7.º tendo em conta os requisitos previstos no artigo anterior.

3- Plenários de emergência - o plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, sendo que:

a) A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT, diretamente ou a pedido nos termos do número 1 do artigo anterior;

b) As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores;

c) Efetuada convocação com carácter de urgência nos termos da alínea anterior, ficará sujeito a consenso do plenário a aceitação da matéria do mesmo e da necessidade da sua realização.

4- Plenários sectoriais - poder-se-ão realizar plenários sectoriais convocados pela CT para os quais a mesma comissão reconheça a existência de assuntos específicos e não antagónicos ao interesse geral de todos os trabalhadores da ANACOM.

5- Qualquer dos plenários acima previstos pode ser substituído por discussão não presencial com votação eletrónica.

SUBSECÇÃO III

Comissão de trabalhadores

Artigo 10.º

Natureza e âmbito da CT

1- A CT da ANACOM é o órgão designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei e demais normas aplicáveis.

2- Como forma de organização, expressão e atuação dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3- A CT representa todos os trabalhadores da ANACOM com vínculo contratual laboral, independentemente da sua função ou categoria profissional.

4- A CT promove a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da ANACOM perante o CA, e outras entidades, pelos meios legais ao seu dispor.

5- A CT exerce a sua atividade de uma forma autónoma e independente de qualquer estrutura, interna ou externa à ANACOM.

6- A CT exerce a sua atividade em todas as unidades orgânicas da ANACOM, geograficamente dispersas pelo território português.

Artigo 11.º

Sede

1- A CT tem a sua sede na Av. José Malhoa, n.º 12, 1099-017 Lisboa.

2- Em todos os outros estabelecimentos, delegações ou quaisquer outras instalações que a ANACOM possua e que tenha, pelo menos, um trabalhador com vínculo contratual laboral com esta, poderá ser criada uma subCT, nos termos da lei.

3- As subCT funcionarão nas instalações que a ANACOM possua.

Artigo 12.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus Estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete representar.

3- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente mandatado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

Artigo 13.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria simples dos seus membros em efetividade de funções, com um mínimo de duas assinaturas.

Artigo 14.º

Direitos e atribuições da CT e das subCT

1- Compete à CT, nomeadamente:

- a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Participar nos processos de reestruturação da ANACOM, ou quando ocorram alterações das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da ANACOM.

2- São atribuições da CT:

- a) Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República Portuguesa e nas leis aplicáveis;
- b) O desenvolvimento da unidade entre todos os trabalhadores, promovendo o sentimento de grupo e de união entre todos, tendo em conta a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
- c) O desenvolvimento de um trabalho permanente de organização e de divulgação de informação, de uma forma clara, transparente, objetiva e eficaz, no sentido de procurar a concretização das justas reivindicações dos trabalhadores, expressas pela vontade coletiva nos termos legais e nos dos presentes estatutos, através da participação de todos;
- d) Contribuir para uma melhor consciencialização dos trabalhadores face aos seus direitos e deveres, contribuindo para o reforço da qualidade e da imagem da instituição;
- e) A promoção da constituição de grupos de reflexão e trabalho, com vista à reformulação e reorganização de processos de trabalho e de gestão;
- f) A promoção de um trabalho contínuo junto do CA, de forma a manter um espírito de coesão interna e exigente, respeitando os direitos e deveres dos trabalhadores;
- g) Exercer o controlo de gestão, com vista ao empenhamento responsável dos trabalhadores na atividade da ANACOM, nomeadamente:

i. Promoção da adequada utilização dos recursos humanos, materiais e financeiros;

ii. Promoção, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, de medidas efetivas que contribuam para o desenvolvimento da atividade da instituição;

iii. Apresentação de sugestões, recomendações e críticas construtivas tendentes à formação, avaliação e melhoria das condições de trabalho.

h) Cooperar com outras instituições ou organizações coletivas de trabalhadores, com vista ao estabelecimento de estratégias comuns, e alinhamentos de atuação, face aos problemas e interesses dos trabalhadores da ANACOM;

i) Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na ANACOM, de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prescindir da necessária autonomia e independência;

j) Reunir periodicamente com o CA, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à sua prossecução.

3- São, ainda, direitos da CT:

a) A afixação de informação relativa aos interesses dos trabalhadores em locais visíveis e de fácil acesso, postos à sua disposição pela entidade patronal;

b) A distribuição de informação nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, pelos meios que considere mais adequados, nomeadamente os mencionados no número 6 do artigo 4.º;

c) Ser dotada de instalações adequadas, colocadas à sua disposição pelo CA, no interior da ANACOM, para o exercício das suas funções;

d) A utilização dos meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções, colocados à sua disposição pelo CA;

e) A utilização de endereços eletrónicos para distribuição de informação;

f) A disponibilização, pelo CA, de uma hiperligação na página inicial da intranet para as áreas de interesse dos trabalhadores;

g) A total autonomia editorial na publicação de conteúdos da responsabilidade da CT na *intranet*.

4- Compete às subCT:

a) Exercer os direitos previstos nos números anteriores, que lhes sejam delegados pela CT;

b) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e a CT, ficando vinculadas à orientação geral estabelecida por esta última;

d) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta.

Artigo 15.º

Deveres da CT e das subCT

1- São deveres da CT e das SubCT:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos e na prossecução dos seus deveres;

d) Exigir do empregador, dos órgãos de gestão da insti-

tuição e de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação das normas constitucionais, legais e administrativas respeitantes aos direitos dos trabalhadores, bem assim como o empenhamento na adoção consistente das melhores práticas reconhecidas a nível do recrutamento e gestão dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com outras comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras, em especial no setor das comunicações;

f) Promover a melhoria das condições de trabalho;

g) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da ANACOM, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

Artigo 16.º

Autonomia e independência da CT e das subCT

1- A CT e as subCT são independentes do CA, e de qualquer organização ou entidade, interna ou externa ao coletivo dos trabalhadores.

2- Os membros da CT, das subCT e da comissão coordenadora, se existir, gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 17.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

1- É proibido, nos termos da lei, e considerado nulo, todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar, ou não, nas atividades e órgãos da CT ou das subCT, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer outro modo, prejudicar direta ou indiretamente um trabalhador por motivos associados às suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores e à promoção e salvaguarda dos seus interesses, previstas nestes estatutos.

CAPÍTULO II

Cooperação e participação institucional da CT

SECÇÃO I

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o CA

1- A CT reunirá periodicamente com o CA para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes, devendo a mesma ser objeto de divulgação no prazo máximo de 10 dias após a sua realização.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão do CA:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da ANACOM;

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

e) Definição, organização e alteração dos regimes e horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da ANACOM;

f) Quaisquer medidas de que possam resultar num agravamento das condições de trabalho dos trabalhadores da ANACOM;

g) Decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias após receção do documento escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido pelo CA, em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de 10 dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo anterior, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

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

Artigo 20.º

Competências da CT no controlo de gestão

1- Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e dos poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da ANACOM e respetivas alterações, bem como acompanhar a sua execução;

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

c) Promover junto do CA, e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da ANACOM, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar à ANACOM sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto das unidades orgânicas da ANACOM os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Processos de reestruturação da ANACOM

1- A CT tem o direito de participar em todo e qualquer processo de reestruturação da ANACOM.

2- No âmbito do exercício do direito de participação mencionado no número anterior, a CT tem, obrigatoriamente:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer sobre os planos de reestruturação, micro reestruturação, reajustamentos funcionais, extinção, criação ou alteração dos conteúdos funcionais dos postos de trabalho ou outras alterações, nos termos e prazos previstos na lei e no artigo 19.º;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ser informada sobre a formulação inicial, intermédia e final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de se reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos, preparatórios ou de outra natureza, atinentes às atividades mencionadas na alínea a) do presente artigo;

e) O direito de emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da ANACOM ou das entidades legalmente competentes.

CAPÍTULO III

Composição e organização da CT

Artigo 22.º

Composição

1- A CT é composta por um número máximo de cinco membros.

2- A CT é coordenada por todos os seus elementos, sendo o seu presidente o seu porta-voz.

3- As subCT são compostas pelos seguintes números máximos de trabalhadores:

a) SubCT - Lisboa: cinco membros;

b) SubCT - Barcarena: três membros;

c) SubCT - Porto: um membro;

d) SubCT - Madeira: um membro;

e) SubCT - Açores: um membro.

Artigo 23.º

Mandato

1- O mandato da CT e das subCT é conjunto, e terá a duração de dois anos. No caso de inexistência de candidaturas à eleição de uma nova CT e subCT, o mandato será prolongado por mais um ano.

2- No início dos últimos seis meses de mandato, deverá a CT providenciar a criação de uma comissão eleitoral, com vista à preparação do ato eleitoral.

3- O último ato da CT e SubCT cessantes será a passagem da informação do mandato anterior aos membros da nova CT e subCT.

Artigo 24.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e as despesas da sua atividade, caso existam.

Artigo 24.º - A

Destino do património

Em caso de extinção da CT, o património será destinado ao Instituto Português de Oncologia de Lisboa (IPOL), ou à entidade que, na data da extinção da CT, lhe tenha sucedido.

Artigo 25.º

Crédito de horas

1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros da CT ou subCT, dispõe do seguinte crédito de horas:

a) Membros da CT - 25 horas mensais;

b) Membros das subCT - 8 horas mensais.

2- O trabalhador membro de mais do que uma das estruturas mencionadas no ponto anterior, tem o crédito mínimo correspondente ao maior número de horas, não acumulável.

Artigo 26.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- No exercício das suas atribuições e atividades, as ausências dos trabalhadores membros da CT e das subCT da ANACOM que excedam o crédito de horas mínimo referido no artigo anterior são consideradas faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação laboral.

Artigo 27.º

Capacidade de voto nas reuniões das CT e subCT

1- Os votos dos membros da CT e das subCT têm o mesmo peso.

2- As tomadas de decisão são aprovadas por maioria de votos, sendo que em caso de empate a decisão caberá ao presidente da CT.

3- As votações são efetuadas pelos meios considerados mais convenientes, nomeadamente pela votação presencial ou por meios eletrónicos.

4- As eleições de pessoas são obrigatoriamente feitas por voto secreto.

CAPÍTULO IV

Eleição e destituição da CT e das subCT

Artigo 28.º

Sistema eleitoral

A CT e as subCT são eleitas, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores com vínculo contratual laboral com a ANACOM, por sufrágio direto, universal, secreto e segundo o princípio da representação proporcional da média mais alta D'Hondt.

Artigo 29.º

Direito de eleger e ser elegível

Qualquer trabalhador, com vínculo contratual laboral com a ANACOM, tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente de toda e qualquer especificidade individual, tendo em conta a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação.

Artigo 30.º

Apresentação das candidaturas

1- As listas candidatas são apresentadas, e enviadas à comissão eleitoral, em documento em papel, ou através do seu endereço eletrónico e subscritas no mínimo por 100 ou por 20 % dos trabalhadores definidos no número 3, do artigo 1.º, no caso de listas para a comissão de trabalhadores, ou de 10 % dos trabalhadores definidos no número 3, do artigo 1.º, no caso de listas para as subcomissões de trabalhadores, e nos prazos previsto no número 4 do artigo 48.º.

2- As listas são acompanhadas por declaração individual ou coletiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista.

4- As listas integrarão membros efetivos e suplentes, não podendo o número dos suplentes ser superior a cinco.

5- Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Número de colaborador da ANACOM;
- d) Local de trabalho.

6- Na ocorrência de irregularidades nas listas apresentadas, estas serão devolvidas aos primeiros candidatos respetivos, para que, dentro do prazo fixado no número 1, do presente artigo, sejam as mesmas sanadas, dispondo, estes, do prazo de 48 horas para retificação.

7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá fundamentadamente nas 24 horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 31.º

Entrada em exercício

1- A CT e as subCT só podem iniciar as respetivas ativi-

dades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE).

2- Na sua primeira reunião, a CT elege um tesoureiro e um secretário.

3- Na sua primeira reunião, a CT efetua a distribuição das responsabilidades aos vogais da CT, que é feita por sugestão dos vogais e aprovada por votação.

Artigo 32.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos nos artigos 2.º, 5.º, e 7.º dos presentes estatutos.

2- Ocorrendo o previsto no número 1, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3- Nos termos do número 1, deverá ser constituída, de imediato, uma comissão eleitoral, conforme previsto no artigo 42.º e seguintes.

Artigo 33.º

Destituição de um membro da CT

1- Qualquer membro da CT pode ser destituído a todo o tempo, por votação realizada pelos outros membros da CT, sempre que se verifique justa causa ou qualquer outro motivo atendível.

2- Ocorrendo o previsto no número 1, o membro destituído será substituído pelo trabalhador a seguir na respetiva lista de suplentes.

3- Esgotada a possibilidade de substituição, a mesma será feita, mediante votação, nos termos do artigo 28.º.

4- A substituição de qualquer membro da CT deverá ser divulgada a todos os trabalhadores da ANACOM, nos termos do número 6, do artigo 4.º.

5- A perda do vínculo laboral do trabalhador com a ANACOM, tem como efeito imediato a perda de mandato na CT, deixando de exercer as funções, num prazo máximo de 5 dias.

Artigo 34.º

Destituição das subCT

1- As subCT, ou algum dos seus membros, podem ser destituídas a todo o tempo, por votação realizada pelos membros da CT, sempre que se verifique justa causa ou qualquer outro motivo atendível.

2- Ocorrendo o previsto no número 1, os membros destituídos serão substituídos pelos trabalhadores a seguir na respetiva lista de suplentes.

3- Esgotada a possibilidade de substituição, aplica-se o previsto no número 3 do artigo 33.º.

4- A substituição de qualquer membro das SubCT deverá ser divulgada a todos os trabalhadores da ANACOM, nos termos do número 6, do artigo 4.º.

5- A perda do vínculo laboral do trabalhador com a ANACOM tem como efeito imediato a perda de mandato na subCT, deixando de exercer as funções, num prazo máximo de 5 dias.

Artigo 35.º

Renúncia de mandato

1- A todo o tempo, qualquer membro da CT, e das subCT, pode renunciar, por escrito, ao seu mandato, apresentando a sua pretensão à CT com a antecedência mínima de um mês sobre a data em que se propõem cessar funções.

2- Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo primeiro trabalhador não eleito da respetiva lista de suplentes.

3- Esgotada a possibilidade de substituição, aplica-se o previsto no número 3 do artigo 33.º.

4- A substituição de qualquer membro das subCT deverá ser divulgada a todos os trabalhadores da ANACOM, nos termos do número 6, do artigo 4.º.

5- A substituição de qualquer membro da CT deverá ser divulgada a todos os trabalhadores da ANACOM, nos termos do número 6, do artigo 4.º.

CAPÍTULO V

Funcionamento da CT

Artigo 36.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne de forma ordinária todos os trimestres e extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente da CT, ou por 2 dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos.

2- Das reuniões da CT será lavrada ata, pelo secretário da CT, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas a qual será difundida, para conhecimento dos trabalhadores, nos termos do número 6, do artigo 4.º.

3- A votação faz-se por braço levantado, expressando-se dessa forma, inequivocamente, o voto a favor e o voto contra, não sendo possível a abstenção.

Artigo 37.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar a sua competência noutro membro da CT, sendo que a delegação referida só produz efeitos após a realização de uma única reunião da CT, e apenas para os atos definidos na mesma.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes apenas 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, e ser comunicada a todos os outros membros pelos meios indicados no número 6, do artigo 4.º.

4- Para a delegação de poderes dos membros da subCT aplica-se o previsto no número 1, com as devidas adaptações.

Artigo 38.º

Perda de mandato

1- As faltas injustificadas, nomeadamente às reuniões da CT e do plenário, constituem uma violação dos deveres, que lhe foram cometidos como membro, previstos no artigo 15.º.

2- O membro da CT, uma vez atingido o limite de 3 faltas injustificadas, perde o mandato sendo aplicável o previsto nos artigos 33.º e 34.º.

Artigo 39.º

Relatório e contas

1- A CT apresentará o relatório e contas relativos ao período anterior no plenário ordinário, nos termos do artigo 9.º, os quais serão objeto de votação, nos termos do artigo 8.º.

2- O relatório e contas serão distribuídos a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião prevista no número 1.

Artigo 40.º

Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á o disposto no Código do Trabalho, no regulamento do Código do Trabalho e na demais legislação aplicável.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais e transitórias

Artigo 41.º

Disposições gerais e transitórias

1- Os presentes estatutos podem ser revistos a qualquer momento, de forma fundamentada, bastando para tal reunir, como proponentes, no mínimo 100 ou 20 % dos trabalhadores definidos no número 3, do artigo 1.º.

2- As propostas de revisão dos estatutos a submeter a votação devem ser publicitadas na ANACOM com a antecedência mínima de 10 dias.

3- O regulamento eleitoral é parte integrante dos presentes estatutos.

Regulamento eleitoral

Eleição da CT, das subCT e aprovação dos estatutos da CT

Artigo 42.º

Capacidade eleitoral

São eleitores elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na ANACOM, referidos no artigo 1.º.

Artigo 43.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- No caso da existência de uma única lista concorrente para a criação da CT, será eleita se obtiver a maioria simples dos votantes.
- 3- No caso de concorrerem várias listas para a criação da CT, os membros serão eleitos segundo o princípio da representação proporcional da média mais alta D'Hondt.
- 4- São aprovados os estatutos que reunirem o maior número de votos ou, no caso de um único projeto de estatutos, se obtiver a maioria simples dos votantes.
- 5- As disposições acima referidas aplicam-se às subCT, com as devidas adaptações.
- 6- Os votos nulos e brancos são considerados válidos, não sendo contabilizados para o cálculo dos resultados obtidos pelas listas candidatas.

Artigo 44.º

Composição e competências da comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral, para eleição da CT, subCT e aprovação dos estatutos da CT, é dirigido por uma comissão eleitoral, doravante designada como CE, constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita em plenário de trabalhadores ou, na sua falta, proposto por um mínimo de 100 ou de 20 % dos trabalhadores definidos no número 3, do artigo 1.º, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria. O presidente da CE tem voto de qualidade no caso de empate das deliberações.
- 2- Fazem ainda parte da CE, referida no número anterior, um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.
- 3- Compete à CE:
 - a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;
 - b) Verificar a regularidade das candidaturas;
 - c) Divulgar as listas concorrentes;
 - d) Divulgar as propostas de estatutos da CT;
 - e) Constituir as mesas de voto;
 - f) Promover a impressão e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
 - g) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
 - h) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
 - i) Elaborar as respetivas atas e proclamação dos eleitos;
 - j) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
 - k) Empossar os membros eleitos.
- 4- Funcionamento da CE:
 - a) A CE elege o respetivo presidente;
 - b) Ao presidente compete convocar as reuniões da CE que se justifiquem;
 - c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
 - d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos

seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 45.º

Caderno eleitoral

1- A ANACOM deve entregar a lista de todos os trabalhadores, que constitui o caderno eleitoral, aos responsáveis pela convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação em todos os estabelecimentos da ANACOM.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome e o número dos trabalhadores, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 46.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, devendo ser difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade, nomeadamente os indicados no número 6, do artigo 4.º.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela CE ao órgão de gestão da ANACOM na mesma data em que for tornada pública.

5- Com a convocação da votação será publicitado o respetivo regulamento.

Artigo 47.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores definidos no número 3, do artigo 1.º, quando a CE o não faça nos prazos previstos nos estatutos ou na lei.

Artigo 48.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, ou aprovação dos estatutos da CT, no mínimo 100 ou 20 % dos trabalhadores definidos no número 3, do artigo 1.º, ou 10 % no caso de listas de candidatura à eleição das subCT.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As listas de candidatura poderão ser identificadas por um lema, sigla ou símbolo.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, pelos proponentes, e subscrita nos termos do número 1.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos do presente artigo.

Artigo 49.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os presentes estatutos.

3- As irregularidades detectadas bem como as violações aos presentes estatutos podem ser supridas pelos proponentes, notificados pela CE para o efeito, no prazo máximo de dois dias após receção da notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos presentes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 50.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 46.º, a aceitação das candidaturas legitimamente apresentadas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 51.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o dia anterior à data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas. Na ausência de acordo, essa decisão caberá à CE.

Artigo 52.º

Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da ANACOM.

3- A votação é efetuada durante o período normal de trabalho diário.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do

termo do período de funcionamento da ANACOM.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo cada um do tempo indispensável e adequado para o efeito.

6- Nos estabelecimentos geograficamente dispersos da sede, a votação realiza-se no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

Artigo 53.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto em todos os estabelecimentos da ANACOM.

2- As mesas são colocadas no interior de todos os locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar em condições de segurança e salubridade, sem prejudicar o funcionamento eficaz da ANACOM.

Artigo 54.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE, entre os trabalhadores com direito a voto dos vários estabelecimentos.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 55.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto impressos em papel todo da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- Os boletins de voto para constituição da CT e respetivas subCT, são distintas dos boletins para aprovação dos estatutos da CT.

5- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação se possa iniciar dentro do horário previsto.

Artigo 56.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à sua escolha, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e deve ser assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, constituindo parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 57.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 58.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são de acesso livre a todos os trabalhadores definidos no número 3 do artigo 1.º.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata, que depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

4- Uma cópia de cada ata referida no número 2 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto, pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os resultados das eleições.

Artigo 59.º

Registo e publicidade

1- A CE, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao empregador e

afixa-o, bem como cópia da respetiva acta, no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- A CE, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requer ainda ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as subCT só podem iniciar as respetivas atividades depois do registo e da publicação dos resultados da eleição no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE).

4- A identificação dos membros da CT, subCT, ata do apuramento geral e estatutos aprovados se for esse o caso, serão remetidos, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério da tutela, Ministério do Trabalho e ao CA da ANACOM.

Artigo 60.º

Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto pode impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou dos presentes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que aprecia e delibera, podendo, caso considere necessário, convocar o plenário para o efeito.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da ANACOM.

4- O recurso previsto no número 2 é acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer, no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE, cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Registado em 28 de março de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 2 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

CUF - Químicos Industriais, SA

Eleição de 17 de dezembro de 2013, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

António Francisco Nunes Guiomar, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 07425004.

António Manuel de Sousa Almeida, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 05401808.

Roberto Gonçalves Pinto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12410721.

Suplentes:

Nelson Manuel Marques Matias, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09085402.

Alejandro França Gomes Ribeiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12271792.

Luís Miguel Silva Oliveira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12445803.

Registado em 31 de março de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 2 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Aguarela do Mundo - Águas de Nascente, SA

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da Aguarela do Mundo - Águas de Nascente, SA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de março de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Aguarela do Mundo - Águas de Nascente, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro que procede à segunda alteração da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 23 de junho de 2014 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro.

Identificação da empresa: Aguarela do Mundo - Águas de Nascente, SA.

Morada: ZAE de Ulme, Apartado n.º 6, 2141-901 Chamusca.

(Seguem-se as assinaturas de 32 trabalhadores)».

STE – Serviços de Telecomunicações e Electrónica, SA

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de março de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa STE - Serviços de Telecomunicações e Electrónica, SA.

«Nos termos do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 102/2009 convocam-se todos os trabalhadores da STE - Serviços de Telecomunicações e Electrónica, SA, participar na eleição do representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, no dia 20 de junho de 2014.

(Seguem-se os nomes de 39 subscritores)».

EuroResinas - Indústrias Químicas, SA - Retificação

Por se ter verificado um lapso na redação da convocatória da empresa EuroResinas - Indústrias Químicas, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 10, de 15 de março de 2014, procede-se à sua retificação:

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 efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da supracitada lei e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de fevereiro de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa EuroResinas - Indústrias Químicas, SA, que se transcreve:

«Serve a presente comunicação enviada de acordo com o exigido pelo número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009,

para informar que no dia 22 de maio de 2014 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º e 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Identificação da empresa: EuroResinas - Indústrias Químicas, SA.

Morada: Plataforma Industrial de Sines, Lote Industrial I - 7520 064 Sines.

(*Seguem-se as assinaturas de 20 trabalhadores*)».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Instituto Politécnico de Portalegre

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Instituto Politécnico de Portalegre, realizada em 22 de janeiro de 2014.

Efetivos:	Número do trabalhador
António José da Mota Casa Nova	66597
Carlos Luís Facha da Silva	11032
Eliomar Cameron	33385
Ana Paula Calado Batista Enes de Oliveira	66616

Suplentes:	Número do trabalhador
David Miguel Ramos Marques	11180
Dinis Manuel Polainas Martins	11068
João Nuno Cativo Cardoso	11005
Miguel André Telo de Arriaga	55629

Observações: Não foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* a comunicação prevista na alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento do regime do contrato de trabalho em funções públicas, anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no número 3 do artigo 182.º do referido regulamento.

Registado em 28 março de 2014, ao abrigo do artigo 194.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 36, a fl. 87 do livro n.º 1.

SOFARIMEX - Indústria Química e Farmacêutica, SA

Eleição realizada em 12 de março de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2013.

Efetivos:
Sérgio Miguel Palma Montes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10965575 3 zz5.

Pedro Miguel Martins Duarte, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11883214 0 zy4.

Nelson Teixeira Fernandes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 03992598 6 zz4.

Suplentes:
Clotilde Teixeira Dias Dias, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6220824.

José Manuel Esteves de Brito Ramos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7755337.

Vasco Jorge Brighton Brandão, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9550410.

Registado em 28 de março de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 37, a fl. n.º 87, do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico/a Comercial**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código ¹	UFCD	Horas
Formação Tecnológica	0364	1 <i>Marketing</i> comercial - conceitos e fundamentos	25
	3836	2 <i>Marketing</i> – principais variáveis	25
	0366	3 Plano de <i>marketing</i>	50
	0367	4 Publicidade e promoção	50
	0348	5 Técnicas de <i>merchandising</i>	50
	0349	6 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	7851	7 Aprovisionamento, logística e gestão de stocks	50
	0368	8 Controlo e armazenagem de mercadorias	50
	0350	10 Comunicação interpessoal – comunicação assertiva	50
	7842	11 Técnicas de atendimento	50
	7843	12 Técnicas de negociação e venda	50
	0353	13 Atendimento telefónico	25
	0354	14 Língua inglesa - atendimento	50
	0371	15 Língua inglesa - vendas	50
	0355	16 Fidelização de clientes	25
	0397	17 Atendimento e serviço pós-venda	25
	0357	18 Reclamações - tratamento e encaminhamento	50
	0372	20 Comércio - evolução e modelos organizacionais	25
	0373	21 Empresa comercial - funcionamento e organização do trabalho	50
	3839	22 Documentação comercial e circuitos de correspondência	25
	0361	23 Organização e manutenção do arquivo	25
	0362	24 <i>Software</i> aplicado à atividade comercial	50
	0363	25 Equipamentos e sistemas aplicados à atividade comercial	50

¹ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Para obter a qualificação em **Técnico/a Comercial**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas 100 horas da Bolsa de UFCD

	Código	Bolsa de UFCD	Horas	
Formação Tecnológica	0369	26	Língua inglesa – gestão de stocks	50
	8601	27	Língua francesa – gestão de stocks	50
	8602	28	Língua alemã – gestão de stocks	50
	8603	29	Língua espanhola – gestão de stocks	50
	0358	30	Língua inglesa – atendimento no serviço pós-venda	50
	8604	31	Língua francesa – atendimento no serviço pós-venda	50
	8605	32	Língua alemã – atendimento no serviço pós-venda	50
	8606	33	Língua espanhola – atendimento no serviço pós-venda	50
	8607	34	Língua francesa - atendimento	50
	8608	35	Língua alemã - atendimento	50
	8609	36	Língua espanhola - atendimento	50
	8610	37	Língua francesa - vendas	50
	8611	38	Língua alemã - vendas	50
	8612	39	Língua espanhola - vendas	50
	7852	40	Perfil e potencial do empregador – diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	41	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	42	Plano de negócio – criação de micronegócios	25
	7855	43	Plano de negócio – criação de pequenos e médios negócios	50