

- Acordo de empresa entre o Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAME outro (cláusula de articulação)	3762
- Acordo de adesão entre o Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAME outro aos acordos coletivos celebrados entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAME outro	3763
- Contrato coletivo entre a ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Integração em níveis de qualificação	3764
- Acordo de empresa entre a GOODREST - Serviços de Restauração e Catering, L. ^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Integração em níveis de qualificação	3764
- Acordo de empresa entre a PROMARINHA - Gabinete de Estudos e Projectos, SA e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Integração em níveis de qualificação	3765
- Acordo de empresa entre o CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - Integração em níveis de qualificação	3765

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:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- AES - Associação de Empresas de Segurança - Alteração	3767
- APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração - Alteração	3772
- Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus - ANIRP - Alteração	3782

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA - Alteração	3786
--	------

II – Eleições:

- Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA	3787
- Comissão e Subcomissão de Trabalhadores dos CTT - Correios de Portugal, SA - Retificação	3787

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

- Efacec Energia, SA	3787
- Continental Lemmerz (Portugal) - Componentes para Automóveis, L. ^{da}	3788

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	3789
1. Integração de novas qualificações	3790

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: dsrct@dgert.msess.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

MFS - Moura Fábrica Solar - Fabrico e Comercialização de Painéis Solares, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa «MFS - Moura Fábrica Solar - Fabrico e Comercialização de Painéis Solares, L.^{da}», NIF 508200270, com sede no Pólo Tecnológico de Moura, Lote 1, Moura, freguesia de União das Freguesias de Moura e Santo Amador, concelho de Moura, distrito de Beja, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector das indústrias elétricas e eletrónicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 23, de 22 de junho de 2013.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de proceder a um acréscimo de capacidade de produção que possibilite acompanhar com dinamismo e competitividade o setor de atividade onde está inserida. Nesse sentido, a empresa procedeu a um grande investimento com a aquisição de máquinas e equipamentos que possibilitam atingir esse almejado desiderato, esforço financeiro esse que terá que ser rentabilizado de modo a continuar a apostar no desenvolvimento tecnológico, e permitindo, assim, corresponder ao acréscimo sustentado da procura da sua produção, satisfazendo de forma favorável, e em tempo útil, as necessidades dos clientes. Ora, considerando o exposto, entende a

requerente que os objetivos propostos apenas serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

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

2- A delegada sindical na empresa, consultada por escrito não se pronunciou;

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

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Alentejo, do Ministério da Economia e da Inovação;

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

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

É autorizada a empresa «MFS - Moura Fábrica Solar - Fabrico e Comercialização de Painéis Solares, L.^{da}», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no Pólo Tecnológico de Moura, Lote 1, Moura, freguesia de União das Freguesias de Moura e Santo Amador, concelho de Moura, distrito de Beja.

9 de outubro de 2014 - O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas

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 do contrato coletivo e suas alterações entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 43, de 22 de novembro de 2012, e n.º 19, de 22 de maio 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, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, 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.

8 de outubro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

Nota justificativa

O contrato coletivo e suas alterações entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 43, de 22 de novembro de 2012, e n.º 19, de 22 de maio de 2014, abrangem as relações de trabalho entre as adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção e suas alterações a todas as empresas do mesmo setor de atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e cate-

gorias profissionais previstas na convenção, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 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, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

Considerando que a ADCP se constituiu em abril de 2012 e que a convenção coletiva foi inicialmente publicada em novembro do mesmo ano, não foi possível determinar a representatividade da parte empregadora da convenção nem efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial, com base nos últimos elementos disponíveis dos Quadros de Pessoal, uma vez que tais elementos dizem respeito ao ano de 2012, cuja informação se reporta a 31 de outubro. Todavia, no que se refere à representatividade, a ADCP comprovou que cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM n.º 90/2012, alterada pela RCM n.º 43/2014, porquanto o número dos respetivos associados, directamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas. Por outro lado, tem-se em consideração que por força das portarias de extensão anteriormente emitidas para o mesmo setor de atividade as relações de trabalho eram reguladas pelas convenções coletivas outorgadas pela ASCOOP - Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal, a associação de empregadores que foi extinta em maio de 2012.

Considerando que a convenção e suas alterações regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a extensão tenha sido requerida para todo o território nacional, a presente extensão apenas é aplicável no território do continente, porquanto a extensão de convenção de coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão da convenção em causa e suas alterações.

Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas

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, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 43, de 22 de novembro de 2012, e n.º 19, de 22 de maio de 2014, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2- Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção, em vigor, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e outra e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

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 das alterações dos contratos coletivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e outra e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto 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, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, 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.

8 de outubro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos coletivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e outra e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às indústrias de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações das convenções aos empregadores que no território nacional se dediquem às mesmas atividades económicas, não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nelas previstas, 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, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2012 indicam que as partes empregadoras subscritoras das convenções têm ao seu serviço 55 % dos trabalhadores.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego

e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 4,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As anteriores extensões das convenções não abrangem, na indústria de lanifícios, os empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, pelo que a presente extensão também não abrange os mesmos empregadores.

Tendo em consideração que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

Atendendo a 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, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea i) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e outra e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

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, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos em vigor entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e outra e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8

de agosto de 2014, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica, na indústria de lanifícios, a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as disposições 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.

Aviso de projeto de portaria de extensão da alteração ao contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril)

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º do 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 da alteração ao contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto 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, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, 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.

8 de outubro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

Nota justificativa

A alteração ao contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes requereram a extensão da alteração à convenção, na mesma área de aplicação da convenção, a todas as empresas que se dediquem à mesma atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, 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, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No sector de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2012 indicam que a parte empregadora subscritora das convenções tem ao seu serviço 77,2 % dos trabalhadores. Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do sector, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 2,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão só abrange o território do continente.

Assim, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão da alteração ao contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão da alteração ao contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril)

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 Mi-

nistros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes da alteração ao contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela prevista;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela prevista, 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 dias após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção, em vigor, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro

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 do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio 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, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, 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.

8 de outubro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

Nota justificativa

O contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2014 abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a atividade no setor metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção no território nacional às empresas não representadas pela federação de empregadores outorgante que se dediquem ao mesmo âmbito de atividade, e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes, conforme o disposto as alíneas *a)* e *b)* do número 1 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, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2012, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do sector, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

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

Na área e âmbito de atividade da convenção existem outras convenções coletivas, celebradas pela AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins, pelo que assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos

respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro

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, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2014, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que prossigam a atividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante, que exerçam atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção, em vigor, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Revisão global

Revisão do texto do acordo de empresa celebrado entre a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14 (1.ª Série) de 15 de Abril de 2005.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24 100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo acordo de empresa revisto e organizações sindicais outorgantes.

2- Consideram-se parte integrante deste AE os protocolos complementares acordados entre as mesmas partes, com referência a regulamentação específica aplicável em função dos estabelecimentos industriais da empresa.

3- O presente acordo tem por objetivo ser aplicado aos 314 trabalhadores da SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, em conformidade com a lei.

Cláusula 2.^a

Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

Cláusula 3.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor na data da sua assinatura, devendo em conformidade com a lei ser objeto de publicação integral.

2- O presente AE manter-se-á em vigor até à publicação de novo acordo.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1- O presente AE não pode ser denunciado antes de 1 de Setembro de 2016.

2- A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

3- A resposta por escrito e respetiva fundamentação será enviada até 30 dias após a receção da proposta.

4- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias, a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os protocolos e regulamentos dele emergentes;

b) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;

e) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, segurança e saúde no trabalho, bem como as obrigações ambientais de sustentabilidade que decorram da lei ou regras internas da empresa;

h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes, incidentes, situações de emergência ou quaisquer ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou as ações de formação profissional que a empresa promova ou subsidie, e colaborar ou proporcionar formação aos seus colegas quando tal lhe for determinado pela empresa;

j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

k) Guardar lealdade à empresa e, nomeadamente, abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, e de divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;

l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados, colegas e superiores;

m) Observar as regras da empresa respeitantes às condições de entrada e saída das instalações, incluindo as relativas a revistas a pessoas e viaturas, em conformidade com lei;

n) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cum-

prido o horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar prejuízos para a empresa;

o) Comunicar por escrito e no prazo de 15 dias aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;

p) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

q) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim.

Cláusula 6.^a

Deveres da empregadora

São deveres da empresa:

a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme ao disposto na alínea anterior;

d) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à moral, higiene, saúde e segurança no trabalho;

e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria e escalão profissionais e regime de trabalho;

f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador, que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

h) Enviar aos sindicatos outorgantes do presente AE, até ao décimo dia útil do mês seguinte a que respeitam, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;

i) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo, se a empresa assim o entender, neles indicar outras referências se tal for solicitado pelo interessado;

j) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, prevenindo riscos e doenças profissionais e tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

k) Adoptar, no que se refere à higiene, saúde e segurança no trabalho, as medidas que decorram para a empresa da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

l) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

m) Fornecer ao trabalhador informação e formação sobre as regras ambientais e de sustentabilidade em vigor na empresa;

n) Prestar aos sindicatos outorgantes e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

o) Entregar a cada trabalhador um exemplar do acordo de empresa.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo de empresa;

c) Baixar a categoria profissional ou o escalão salarial do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.^a;

e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicados;

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

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

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

i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações;

j) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

k) A prática de qualquer ato de discriminação, direta ou indireta em razão do sexo.

Cláusula 8.^a

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exija, transferir, provisória ou definitivamente, o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, e este der o seu acordo escrito.

2- A empresa pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Entende-se por local de trabalho, o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número um, e relativamente às situações de transferência definitiva ocorridas devido às circunstâncias enunciadas no número 2 desta cláusula que causem prejuízo sério para o trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização.

5- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobília, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

6- A empresa concederá ao trabalhador, em caso de trans-

ferência, dispensa sem perda de remuneração para que este regularize a sua situação habitacional, até 4 dias úteis, podendo no entanto o trabalhador acordar com a empresa outro prazo.

7- No caso de a transferência do trabalhador ser provisória, da ordem de transferência deve constar, além da justificação, o tempo de duração previsível da transferência, que não deve exceder seis meses, salvo condições especiais que deverão ser enunciadas na mesma ordem de transferência.

8- Em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

9- Não se consideram como transferência de trabalhadores as simples deslocações em serviço, relativamente às quais a empresa reembolsará integralmente as despesas com transporte, alojamento e alimentação às mesmas inerentes, podendo a empresa adiantar os montantes previstos.

Cláusula 9.^a

Cedência ocasional

1- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2- Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 10.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado devendo a empresa atribuir-lhe no âmbito da referida actividade as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada é determinada por referência ao nível profissional, com remissão para o anexo IV (definição de categorias) e compreende, as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, e as funções compreendidas no mesmo nível profissional definido naquele anexo.

3- A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras tarefas para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, enquadrada, esta, na atividade exercida pela empresa, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva.

4- A empresa pode, ainda, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

5- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

6- O disposto no número 3 desta cláusula, só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

7- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

8- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

9- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número 4 corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

10- Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares, de conservação, limpeza e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros diretamente a eles adstritos.

11- Decorrido um ano no exercício da atividade referida no número 3, o trabalhador terá direito à categoria profissional e remuneração respetivas.

Cláusula 11.^a

Exercício de funções inerentes a diversos níveis profissionais

Quando o trabalhador, com regularidade, exerce funções inerentes a diversos níveis profissionais, receberá a retribuição mais elevada correspondente a esses níveis, sendo considerada para os fins desta cláusula, a retribuição mínima prevista neste acordo para esses níveis, se tal retribuição for superior à que o trabalhador recebia antes de iniciar o exercício dessas funções.

Cláusula 12.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

2- A comissão de serviço rege-se, em tudo o não previsto na presente cláusula, pelo legalmente consagrado no Código do Trabalho.

CAPÍTULO III

Organização dos trabalhadores na empresa

SECÇÃO I

Comissão paritária

Cláusula 13.^a

Composição

1- É constituída uma comissão paritária composta por 6

elementos, sendo 3 de uma parte em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE e 3 de outra parte em representação da empresa.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente.

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

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

Cláusula 14.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 5 dias úteis, após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

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

3- Na falta de *quorum* a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de 3 dias úteis, podendo deliberar qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.

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

5- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do respetivo ministério ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

6- Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respetiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

SECÇÃO II

Atividade sindical

Cláusula 16.^a

Direito à atividade sindical na empresa

1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE

têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

4- Entende-se por comissão intersindical na empresa a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE representativos dos trabalhadores na empresa.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

6- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas, salvo casos excecionais, e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

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

Cláusula 17.^a

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior e seguintes é:

a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula;

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 18.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da empresa, do delegado sindical ou da comissão sindical ou Intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2- Com ressalva do disposto na última parte do número an-

terior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões previstas no número anterior só poderão ser convocadas pelas entidades referidas no número 1.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que as mesmas se efetuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respetivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões nos termos do número 6 da cláusula 16.^a

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

Cláusula 19.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 8 (oito) horas por mês.

2- Os créditos de horas atribuídos no número 1 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito a empresa com a antecedência mínima de 1 dia.

4- Fora do crédito ou esgotado o crédito de horas concedido, as faltas dadas pelos delegados sindicais no exercício das suas funções, são sempre justificadas nos termos da lei.

5- No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

6- Não contam para o crédito de horas referido no número 1 as reuniões havidas com a administração ou com quem esta delegar, bem como aquelas que resultem da negociação do AE.

Cláusula 20.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, os membros da direção das associações sindicais beneficiam do crédito de 4 (quatro) dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 21.^a

Cedência de instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sindicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 22.^a

Reuniões com a administração

1- A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como das, respetivas comissões sindicais, reunirão com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2- No caso de tais reuniões terem lugar durante as horas de serviço, não implicarão perda de retribuição. Se tiverem lugar fora do horário normal, não implicarão o pagamento de qualquer retribuição.

3- Das deliberações tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

Cláusula 23.^a

Competência e poderes das comissões sindicais e comissão intersindical

1- Compete às comissões sindicais ou intersindical da empresa:

a) Averiguar e obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos relativos às condições de trabalho que se repercutam ou afetem os trabalhadores da empresa;

b) Acompanhar e analisar o funcionamento das estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na empresa;

c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas por este AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local do estabelecimento.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e d), a empresa, antes de deliberar, dará conhecimento prévio aos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindical.

3- A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da empresa referidos no número 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos determinados por lei.

SECÇÃO III

Comissão de trabalhadores

Cláusula 24.^a

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores desta empresa criar uma co-

missão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores nos termos da Constituição e da lei.

3- É vedada à empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

4- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, as instalações necessárias para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei.

Cláusula 25.^a

Garantias da comissão de trabalhadores

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

2- Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídas por lei.

Cláusula 26.^a

Atribuições da comissão de trabalhadores

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

2- Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas atas, que serão assinadas pelos participantes.

SECÇÃO IV

Direito à greve

Cláusula 27.^a

Direito à greve

1- Os trabalhadores têm o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na lei.

2- A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição do tempo de greve.

3- Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

4- As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 28.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, a condições mínimas de admissão para

o exercício das profissões abrangidas são:

a) Idade mínima não inferior a 18 anos;

b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão na empresa.

Cláusula 29.^a

Regime de admissões - Carreira profissional

1- As condições de admissão, recrutamento interno e carreira profissional dos trabalhadores da empresa, têm em vista o melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis e contemplam a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades.

2- Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a profissão a que se destina.

Cláusula 30.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de duração do contrato e a sua duração obedece ao fixado em lei ao tempo da celebração do contrato de trabalho e nesta cláusula.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem aviso prévio, nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo expresso em contrário.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número 2 desta cláusula, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 31.^a

Contratação a termo - Admissibilidade

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente, as de curta duração e que não seja previsível durarem mais do que o estipulado por lei para este tipo de contratos.

3- Tendo em conta a especificidade da actividade da empresa, presumem-se, salvo prova em contrário, justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo celebrados até ao limite de 20 % do total do respetivo emprego.

4- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

5- Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

Cláusula 32.^a

Duração, renovação, conversão e cessação dos contratos a termo

A duração, renovação e conversão, bem como a cessação dos contratos a termo serão reguladas pela lei em vigor à data dos factos que determinarem a respetiva ocorrência.

Cláusula 33.^a

Dever de informação

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita devendo nele constar as indicações que por lei forem exigíveis ao tempo da sua celebração.

2- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

3- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Regulamentação de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 35.^a

Definições

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

2- Por período de trabalho diário normal entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

3- O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

4- Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixos.

5- Entende-se por horário flexível, aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

6- Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho

que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida.

Cláusula 36.^a

Intervalo de descanso

1- Sem prejuízo do regime de trabalho por turnos, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo quando aquele período seja superior a dez horas. Quando a natureza dos serviços a prestar o justifique, a empresa poderá reduzir a 30 (trinta) minutos esse intervalo de descanso.

2- O período de intervalo de descanso diário poderá, no regime de trabalho por turnos, ser reduzido a 15 (quinze) minutos, ou mesmo excluído, não podendo, no caso de se manter o intervalo de descanso, a prestação de trabalho exceder 6 (seis) horas consecutivas.

Cláusula 37.^a

Período semanal de trabalho

1- É de quarenta horas o período semanal de trabalho na empresa.

2- O período semanal de trabalho referido no número anterior define períodos de trabalho efetivo, os quais são medidos no posto de trabalho, e exclui todas as interrupções de atividade resultantes da aplicação de acordos, designadamente deste AE, e de normas convencionais ou legais, que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Elaboração de horários

1- Compete à empresa a elaboração dos horários de trabalho de acordo com o prescrito na lei.

2- Para a elaboração dos horários de trabalho na empresa, esta obriga-se a dar cumprimento a todos os pressupostos legais prévios conducentes à respetiva entrada em vigor.

3- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 39.^a

Flexibilização do horário de trabalho

1- Com a flexibilização do horário de trabalho as prestações diárias e semanais serão ajustadas de acordo com os objetivos de exploração fabril, sendo admitido o prolongamento diário e semanal dos períodos normais de trabalho até ao limite máximo de duas horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas e não contando para este limite o trabalho suplementar.

2- A duração normal do trabalho semanal é definida em

termos médios com um período de referência não superior a ano.

3- Nos horários de turno com folga rotativa, as horas semanais realizadas em excesso, serão acumuladas e compensadas de acordo com o referido no número 1.

Cláusula 40.^a

Horário de trabalho flexível

O horário de trabalho flexível, no cumprimento da lei, deverá ser elaborado por forma a salvar e garantir a normal funcionalidade dos serviços e dos postos de trabalho onde se aplique.

Cláusula 41.^a

Banco de horas

1- A empresa poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia direito a outro subsídio de refeição.

4- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de redução ou prestação de trabalho em acréscimo, com cinco dias de antecedência, salvo razões de ordem técnica da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com cinco dias de antecedência, exceto nas situações previstas na parte final do número anterior.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização da empresa, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo, ainda, a mesma ser efetuada até ao final do terceiro trimestre do ano civil subsequente.

9- No caso de no final do terceiro trimestre não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária, com o acréscimo de 50 %.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números an-

teriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de Dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, quando este o solicitar por escrito.

13- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A prestação de trabalho em dia feriado para os trabalhadores em regime de turnos integrará o banco de horas quando visar compensar redução ou ausência de prestação de trabalho normal em outro feriado ao abrigo do regime do banco de horas.

15- Durante a prestação de acréscimo de trabalho, em execução do regime de banco de horas serão pagas aos trabalhadores afetados todas as quantias correspondentes ao efetivo modo de prestação do trabalho, definidas por este acordo de empresa.

16- Durante a execução do regime de banco de horas só serão pagos os acréscimos relativos ao trabalho noturno ao trabalhador que efetivamente o prestar.

17- Da aplicação do regime de banco de horas não poderá resultar qualquer prejuízo para o trabalhador em matéria de subsídio de refeição ou de transporte.

18- O trabalho prestado em banco de horas em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 80 % por cada hora trabalhada.

Cláusula 42.^a

Controlo de presenças

1- Sem prejuízo de qualquer outro sistema que venha a ser implementado pela empresa, é obrigatória, em princípio, para todos os trabalhadores, a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2- O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores conforme determinação da empresa.

Cláusula 43.^a

Trabalho suplementar

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

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato de trabalho a termo certo.

4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

5- O trabalho suplementar previsto no número 3, fica sujei-

to por trabalhador, aos seguintes limites:

- 200 horas de trabalho por ano;
- 2 horas por dia normal de trabalho;
- um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados.

6- O trabalho suplementar previsto no número 4, não fica sujeito a quaisquer limites.

7- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.

8- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.

9- A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a seguinte fórmula:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

10- A prestação de trabalho suplementar não confere aos trabalhadores o direito ao descanso compensatório, salvo nos casos previstos por lei imperativa vigente no momento da assinatura do presente AE. Ficarão sem efeito os acréscimos fixados no presente acordo pela prestação de trabalho suplementar, se lei imperativa posterior vier a prever a concessão de descanso compensatório enquanto esta lei se mantiver válida e eficaz.

Cláusula 44.^a

Trabalho por turnos

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

2- A empresa obriga-se a ter publicada a escala de turnos.

3- Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente do horário ou letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência ou que afetem a laboração da empresa, em que tal não seja possível.

4- Os horários de turnos a praticar na empresa deverão, em princípio, corresponder aos regimes abaixo discriminados, podendo ser aplicados outros, desde que em conformidade, com o disposto na lei e neste AE:

a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;

b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e o domingo com o domingo e a segunda-feira;

c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente noturno;

d) Horário de dois turnos em que um dos dois dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente noturno;

e) Horário de dois turnos com folga rotativa sendo os dois

parcialmente noturnos.

6- No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respetivo horário.

7- O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo legalmente permitido.

8- O subsídio mensal de turno, estabelecido no anexo 1, é devido quando o trabalhador se encontra neste regime em efetividade de funções, variando o respetivo montante de acordo com o indicado nesse anexo.

9- Os trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa terão direito a um subsídio diário respetivo, estabelecido no anexo I.

Cláusula 45.^a

Trabalhadores estudantes

Entende-se por trabalhador-estudante o que como tal for legalmente considerado.

Cláusula 46.^a

Regime de prevenção

1- O serviço de prevenção destina-se a acorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis e de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- O período de prevenção é semanal, compreendido das 8h30 de segunda-feira às 8h30 de segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

5- Quando dois trabalhadores pretenderem trocar entre si qualquer período de prevenção, devem solicitá-lo previamente à empresa.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção, nos termos do anexo II, e o trabalho prestado fora do horário normal de trabalho será remunerado nas condições aplicáveis ao trabalho suplementar nos termos previstos neste AE.

7- Quando não se complete o período referido no número anterior, o prémio ali mencionado será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno terá o acréscimo pre-

visto no anexo I ao presente AE.

Cláusula 48.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se conforme legalmente consignado.

2- Os trabalhadores que, nos termos desta cláusula, venham a ser isentos de horário de trabalho, têm direito a retribuição especial de acordo com o prescrito na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica os dias de descanso semanal, ainda que complementar, e os feriados obrigatórios.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 49.^a

Descanso semanal

1- Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível os dias de descanso semanal são os que lhe forem definidos pelo seu horário.

2- Para os trabalhadores em regime de turnos os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

3- Em regime de turnos entende-se por:

a) Período semanal de trabalho - o número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;

b) Ciclo de horário - conjunto de rotações do início do período diário de trabalho durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;

c) Período de descanso semanal - o dia ou dias que, no respetivo horário de trabalho sejam reservados a folgas ou descanso e que conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 0 horas do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;

d) Semana de trabalho - o período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;

e) Período intercalar de descanso - o intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;

f) Dia de trabalho - o dia que no respetivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, incluindo para os trabalhadores em regime de turnos, os feriados.

4- Em todos os tipos de horário deve haver um descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas, se intervalo inferior não puder ser adotado.

Cláusula 50.^a

Feriados

1- Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem prejuízo das obrigações próprias da laboração contínua.

2- Além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm di-

reito ao gozo do feriado de S. João em substituição do feriado municipal da localidade.

3- Nos anos de 2015 e 2016, a empresa concederá aos trabalhadores o gozo do feriado de Carnaval, sem prejuízo das necessidades decorrentes da laboração em turnos.

4- No dia 24 de Dezembro, a empresa concederá tolerância de ponto a partir das 8h00.

Cláusula 51.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro imediato.

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos expressamente previstos na lei ou neste AE, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderá ser antecipado o gozo de férias não vencidas.

6- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução de contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 Junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar para o trabalhador direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- Para efeitos do número 6, na determinação do mês completo de execução de contrato devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

Cláusula 52.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.

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

3- Havendo acordo entre a empresa e os trabalhadores envolvidos, as férias para os trabalhadores de turno, serão marcadas considerando dias úteis os dias de trabalho que por escala lhes competir, não se contando para este efeito as folgas e os feriados.

4- As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente até três períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a empresa para gozar em mais de três.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, nos casos em que a lei o permita.

6- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de execução do contrato, devendo o gozo das férias ocorrer no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 53.^a

Marcação de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a empresa marcará as férias dos trabalhadores para serem gozadas até 3 períodos, sendo um período mínimo de 10 dias úteis na época do verão e os restantes períodos, salvo razões ponderosas da empresa, em coincidência com os períodos da Páscoa e do Natal.

3- As férias deverão ser marcadas até ao dia 15 de Abril de cada ano.

4- Ao proceder à marcação das férias, a empresa deverá indicar, em relação a cada trabalhador, o período mínimo de dias úteis, a gozar nos termos indicados na cláusula anterior.

Cláusula 54.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a alteração ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula anterior.

Cláusula 55.^a

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo acordo entre as partes.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e a contraparte der o seu acordo.

3- Mediante acordo com a empresa poderão acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores naturais dos Açores e Madeira que exerçam a sua actividade no continente, quando aí pretendem gozá-las;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da

linha colateral no estrangeiro.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 56.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da situação de doença no período de férias poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

Cláusula 57.^a

Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após três meses de serviço efetivo, a férias, nos termos previstos na parte final do número 6, da cláusula 51.^a

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 58.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencido, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

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

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinem perda de

retribuição, podendo as ausências ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, e a empresa der o seu acordo, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 60.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse lícitamente exercendo cumulativamente.

2- A violação do disposto no número antecedente dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar do trabalhador.

Cláusula 61.^a

Violação do gozo de férias

No caso de a empresa, com culpa, obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozada até ao termo do primeiro trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 62.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo, excluindo o subsídio de refeição e subsídio de transporte.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio).

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior àquele em que ocorra o gozo do primeiro período de férias respeitante a cada ano, ou no mês de Maio, consoante o que ocorrer primeiro.

4- No caso do primeiro período de férias ocorrer em Janeiro, o pagamento efetuar-se-á nesse mês.

Cláusula 63.^a

Faltas - Noção

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 64.^a

Faltas por atraso

1- No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada não remunerada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No caso de a apresentação do trabalhador, para o início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode, o empregador, recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente, considerando essa período como falta injustificada.

3- O trabalhador deve justificar os atrasos através de retificação de ponto na forma que vier a ser definida pela empresa.

Cláusula 65.^a

Tipos de faltas - Princípios gerais

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas para efeitos deste AE as que como tal forem classificadas pela lei em vigor à data em que se verificar a falta do trabalhador.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 66.^a

Comunicação sobre as faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas no números anteriores.

4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5- As comunicações de ausência devem ser feitas na forma que venha a ser definida pela empresa.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei, no presente acordo de empresa e nos regulamentos aprovados pela empresa e que rejam as relações de trabalho.

Cláusula 68.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição, em princípio correspondente ao período de ausência, sendo, este, descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- As faltas injustificadas determinam a perda imediata do subsídio de assiduidade mensal respectivo e do subsídio de

assiduidade anual, bem como do prémio de produtividade do mês a que respeitar a falta.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave, com as consequências previstas na lei ou neste AE em matéria de perda de retribuição.

Cláusula 69.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

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

5- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 70.^a

Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado

1- A suspensão não prejudica o direito de durante ela, qualquer das partes resolver o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para a resolução do contrato.

2- Sendo o contrato sujeito a prazo, a sua suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 71.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto durar o respetivo contrato de trabalho.

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

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

Cláusula 72.^a

Sanções disciplinares

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

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

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração, à culpabilidade do infrator e atender ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias, relativos às férias desse ano.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

5- As sanções referidas nesta cláusula poderão ser agravadas pela respetiva divulgação dentro da empresa, devendo, esta medida acessória, ser comunicada ao trabalhador na nota de culpa, constando expressamente da decisão que confirme essa nota de culpa.

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

7- A empresa comunicará ao sindicato respetivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.

8- São circunstâncias atenuantes das infrações disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior, a dedicação e zelo pelo serviço, as condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infração, a provocação imediata anterior, a intenção de evitar um mal maior, a espontânea reparação do dano causado, a natureza reparável do dano ou a sua pouca gravidade, bem como toda e qualquer circunstância suscetível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou o grau de culpa.

Cláusula 73.^a

Prescrição e execução da infração disciplinar

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

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

Cláusula 74.^a

Exercício do poder disciplinar

1- A ação disciplinar é exercida pela administração ou pe-

los superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2- A ação disciplinar caduca no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infração pela empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3- Com exceção da sanção prevista na alínea *a*) do número 1 da cláusula 72.^a nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

Cláusula 75.^a

Procedimento disciplinar

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

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

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

4- A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.^a, impedindo a caducidade da ação disciplinar.

5- A instauração do inquérito preliminar, nos termos do número 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.^a, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

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

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

8- Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infrator com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

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

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

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

12- Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respetivo sindicato no caso de presumível infrator ser representante sindical.

13- Com a instauração do procedimento disciplinar, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem

perda de retribuição, antes da notificação da nota de culpa ao trabalhador, desde que, por escrito, fundamente tal decisão, tendo em conta dos indícios imputáveis ao trabalhador e as circunstâncias que tornam inconveniente a sua presença na empresa, clarificando que ainda não lhe foi possível elaborar a competente nota de culpa, que deverá ser elaborada e notificada ao trabalhador até trinta dias após a suspensão do trabalhador.

14- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

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

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

17- Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de 5 dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18- Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta, querendo, em 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

20- A decisão do processo será comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, e ao sindicato respetivo no caso de se tratar de um representante sindical.

21- Sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 382.º do Código do Trabalho, para os casos de despedimento sem indemnização ou compensação, o procedimento disciplinar será declarado inválido se não forem cumpridas pela empresa as formalidades previstas nos números 9, 15 e 19 desta cláusula.

Cláusula 76.^a

Registo de sanções

1- A empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares aplicadas, de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições sobre matéria disciplinar por parte da inspeção do trabalho.

2- O registo das sanções deverá mencionar os dados que identifica o trabalhador, que caracterizam a infração, o

procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato designadamente através dos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 77.^a

Princípio geral

O contrato de trabalho pode cessar nos termos previstos na lei.

Cláusula 78.^a

Certificado de trabalho/Outros documentos

1- A cessação o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridos pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO IX

Regalias sociais

Cláusula 79.^a

Retribuição em caso de incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão resultante de acidente de trabalho, a empresa processará e liquidará mensalmente a retribuição mensal que o trabalhador auferia antes do acidente, ou outra superior a que houver lugar, ficando este na obrigação de endossar à empresa o subsídio que receber da companhia seguradora.

2- Nos casos previstos no número 1 a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões.

3- As retribuições relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária, serão atualizadas em conformidade com a evolução da retribuição da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

CAPÍTULO X

Recolocações e reconversões

Cláusula 80.^a

Princípios gerais

A empresa assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice, ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador, sempre que essa recolocação ou reconversão seja possível.

CAPÍTULO XI

Outros subsídios/Prémios

Cláusula 81.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal, equivalente a um mês de retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio), excluindo os subsídios de refeição e transporte, devendo ser pago conjuntamente com a retribuição de Novembro.

2- O subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efetivamente prestado, no ano da admissão ou da cessação do contrato e em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se esta ocorrer por facto respeitante à empresa.

Cláusula 82.^a

Prémio de antiguidade

A empresa continuará a pagar, sem alteração dos termos actualmente em vigor, um prémio mensal de antiguidade, aos trabalhadores admitidos antes de 14 de Outubro de 1996.

Cláusula 83.^a

Subsídio de refeição

Por cada período normal de trabalho, num mínimo de 4 horas consecutivas de trabalho efectivo, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição, conforme o disposto no anexo I.

Cláusula 84.^a

Subsídio de transporte

1- Na empresa é estabelecida uma comparticipação a título de subsídio de transporte nos termos indicados no anexo I ao presente AE.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a remuneração mensal, ajustado com os descontos referentes ao mês anterior e não terá lugar no mês de férias.

3- Por cada dia inteiro de ausência ao trabalho, será descontado 1/22 do subsídio mensal de transporte.

Cláusula 85.^a

Subsídio de assiduidade

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de assidui-

dade de acordo com o disposto no anexo I e com o regulamento em vigor.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

1- A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho de acordo com o preceituado na lei, e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificados a nível oficial.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores e da empresa e, particularmente, a comissão eleita para esse fim.

3- Aos trabalhadores deverão ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respetivas ocupações e as precauções a tomar.

4- Os trabalhadores devem colaborar na função de segurança, designadamente através da formação promovida pelos órgãos de segurança, higiene e saúde.

5- Os trabalhadores devem ainda contribuir para a criação e manutenção de boas condições ambientais na empresa, nomeadamente colocando os lixos e produtos residuais nos locais próprios, devidamente separados por tipos, conforme as soluções organizativas que estiverem em uso, para que se proceda ao seu conveniente tratamento e, sempre que possível, se efetue a sua reciclagem de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 87.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na empresa funcionará uma comissão de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 88.^a

Medicina do trabalho

Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, será adotada, pela empresa, uma das modalidades previstas na lei.

Cláusula 89.^a

Disposição transitória

1- A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação coletiva celebrado entre SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, e publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE) n.º 14 (1.ª Série) de 15 de Abril de 2005, n.º 9 de 8 de Março de 2008 e no n.º 7 de 22 de Fevereiro de 2011.

2- As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do

que os instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e que alguma vez se aplicaram.

ANEXO I

Quadro salarial

1- Atualização salarial, aplicável aos salários em concreto e não à tabela salarial, que manterá a estrutura definida no anexo VII:

2014 - 0,5 %, com efeitos retroactivos a 1 de Janeiro

2015 - 0,3 %

2016 - taxa de inflação de 2015, acrescida de 0,25 %

2- Subsídio de turno (cláusula 44.^a):

As percentagens do subsídio de turno, abaixo mencionadas, incidem sobre a retribuição média da empresa que vier a ser apurada.

– Horário de três turnos com folga rotativa - 20 %

– Horário de dois turnos parcialmente nocturnos com folga rotativa - 20 %

– Horário de três turnos com folga fixa ao domingo - 13 %

– Horário de dois turnos com folga rotativa - 12 %

– Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo - 10 %

– Trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa - 8 %

3- Prémio de prevenção de acordo com o anexo II.

4- Subsídio de refeição no valor de 9,87 € (cláusula 83.^a) por cada dia de trabalho efectivo.

5- Subsídio de transporte no valor correspondente a 84 % do custo real do transporte colectivo mais económico que for identificado pela empresa, com o limite máximo de 43,04 € (cláusula 84.^a).

6- Subsídio de assiduidade (cláusula 85.^a):

As percentagens do subsídio de assiduidade incidem sobre a retribuição de base de cada trabalhador.

– Subsídio de assiduidade mensal - 6 %

– Prémio de assiduidade anual - 52 %

7- Pagamento de trabalho suplementar conforme cláusula 43.^a do AE:

7.1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado com os seguintes acréscimos:

– Em dia normal - 1.ª hora: 60 %

– Em dia normal - 2.ª hora e seguintes: 70 %

7.2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar será remunerado com o acréscimo de 80 %.

7.3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será remunerado com o acréscimo de 75 %.

7.4- O trabalho suplementar prestado em dia feriado será remunerado com os acréscimos de 75 % em 2014 e 150 % em 2015 e 2016.

8- Pagamento de trabalho normal prestado em dia feriado.

O trabalho normal prestado em dia feriado, será remunerado com os acréscimos de 75 % em 2014 e 150 % em 2015 e 2016.

9- Retribuição do trabalho nocturno.

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

10- Nos anos de 2014, 2015 e 2016 será praticado um prémio de produtividade correspondente a cerca de 7 % da massa salarial total calculada em 1 de Janeiro do ano respectivo, a ser distribuído segundo regulamentação da empresa.

ANEXO II

Regulamento para o regime de prevenção

Princípios gerais

1- O serviço de prevenção destina-se a ocorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante o período de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- A empresa obriga-se a publicar mensalmente a escala com os trabalhadores abrangidos pela prevenção para aquele período.

5- O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 8h30 de segunda-feira às 8h30 de segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador, em princípio, cumprir dois períodos seguidos.

6- Quando algum trabalhador pretender trocar o período de prevenção com outro trabalhador, deve comunicar previamente à empresa.

7- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção equivalente a 10 % da retribuição média da empresa.

No caso de se verificar deslocação à fábrica serão pagos:

a) Os custos da deslocação (factura de transportes ou kms, só sendo considerado o custo da deslocação entre a residência do trabalhador e a fábrica e regresso, se for caso disso).

b) O pagamento do trabalho suplementar realizado ao abrigo do regime de prevenção.

c) No caso dos trabalhadores isentos de horário, ser-lhes-á paga a percentagem de 15 % sobre a retribuição média da empresa, em substituição da percentagem de 10 %, acima referida.

8- Quando não se complete o período de prevenção, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

ANEXO III

Este anexo integra a regulamentação da estrutura funcional do trabalho e é parte integrante do acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Estrutura funcional

Cláusula 1.^a

Definição das categorias

1- As categorias definidas no anexo IV correspondem ao essencial das funções e às tarefas que predominantemente as caracterizam, sem prejuízo do desempenho de outras tarefas complementares, ligadas à função ou, ainda, outras que venham a surgir pela introdução de alterações de procedimentos ou tecnologia. Caso estas alterações constituam factor essencial ou predominante do conteúdo funcional das categorias a empresa analisará conjuntamente com os órgãos representativos dos trabalhadores a possível reclassificação e/ou criação de nova categoria.

2- As categorias e respectivas definições constituem o âmbito de actuação em regime normal de laboração. Em caso de paragens pontuais ou programadas motivadas por avarias, acidentes, introdução de novas tecnologias, investimentos e outras paralisações atendíveis, todos os trabalhadores serão requisitados para tarefas destinadas à reposição das condições de exploração. Nesta situação a empresa terá sempre em consideração qualificação e dignidade profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Classificação das categorias

As diversas categorias profissionais abrangidos pelo presente protocolo são distribuídas em níveis profissionais tendo por base as exigências das tarefas, os conhecimentos técnicos necessários, a formação profissional, o grau de responsabilidade e o grau de autonomia requeridos para o normal desempenho das funções (anexo V).

Cláusula 3.^a

Mobilidade

1- A mobilidade no seio da empresa será regulada unicamente pelo grau de instrução, qualificação e formação profissional necessárias para o desempenho das funções e pela pertença ao nível de enquadramento profissional.

2- A mobilidade entre níveis profissionais será introduzido sempre que razões de ordem técnica, organizativa e de laboração o justifiquem, devendo esta assumir carácter temporário.

3- A mobilidade descendente é ditada por razões imprevistas e essenciais para a actividade produtiva e não representa diminuição da retribuição do trabalhador.

4- Em caso de mobilidade ascendente a empresa deverá assegurar o pagamento das diferenças salariais, durante o tempo de exercício da função de maior enquadramento.

Cláusula 4.^a

Polivalência

1- O processo de polivalência é a forma natural de flexibilizar a prestação do trabalho no seio da empresa através do alargamento do âmbito das funções tipificadas nas categorias profissionais.

2- A polivalência deverá ser estabelecida pelos responsáveis de cada serviço, entre actividades ou funções conexas, enquadradas no mesmo nível profissional, facilitando à empresa a aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais necessários para o desenvolvimento desta polivalência.

3- A aptidão dos trabalhadores para o exercício da polivalência será um factor importante no processo de avaliação do mérito individual.

CAPÍTULO II

Retribuição do trabalho

Cláusula 5.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que os regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- Para efeitos de cálculo de taxa horária serão consideradas as verbas recebidas a título de remuneração base, prémio de antiguidade, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

5- A retribuição será paga por transferência bancária até ao último dia de cada mês.

Cláusula 6.^a

Estrutura salarial

A estrutura salarial é constituída por uma sequência de níveis salariais com considerável amplitude, em que se assume que todas as categorias incluídas em cada nível, têm o mesmo «valor relativo» para a empresa, permitindo no entanto a distinção do desempenho e mérito individual (anexo VI).

Cláusula 7.^a

Remunerações variáveis

1- A empresa manterá uma política de remunerações variáveis que permitam fomentar a melhoria de resultados. Para tal, continuará a desenvolver um sistema que possibilite recompensar níveis de rentabilidade, de produtividade, de assiduidade e de desempenho considerados essenciais para o sucesso da organização.

Cláusula 8.^a

Carreira profissional

1- Por carreira profissional, entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial dentro do mesmo nível ou para o nível superior (anexo VII).

2- A progressão vertical consiste na mudança de nível de enquadramento decorrente da requalificação do posto de trabalho ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior. Esta progressão basear-se-á cumulativamente nos seguintes critérios:

- Capacidade de polivalência atingida;
- Conhecimentos técnico-profissionais demonstrados;
- Mérito individual.

3- A progressão horizontal consiste num aumento de vencimento dentro do mesmo nível de enquadramento decorrente da obtenção de níveis de apreciação de desempenho bons, sendo determinado por deliberação da administração o valor percentual a praticar em cada ano.

4- Todas as progressões e promoções terão de ser suportadas e fundamentadas em fichas de apreciação elaboradas pelas hierarquias e sujeitas a aprovação superior.

ANEXO IV

Definição de categorias

Nível profissional I

Técnico superior

Técnicos possuidores de formação e/ou desempenho de nível superior que dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de actuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

Nível profissional II

Técnico especialista

Técnico que, possuindo formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos adquiridos no desempenho das suas funções, organiza, coordena e executa as actividades mais complexas da sua área de especialização dirigindo o grupo de profissionais que o coadjuvam.

Nível profissional III

Técnico intermédio

Técnico que executa, com base em conhecimentos técnico-práticos aprofundados, as tarefas mais complexas de uma área ou sector de actividade específica, podendo coordenar e controlar um grupo de profissionais afectos a essa mesma área ou sector.

Nível profissional IV

Administrativo

Executa tarefas de natureza administrativa, designadamente expediente geral, arquivos, ficheiros, registos, conferência de documentos, consultas e conferências de listagens e ou mapas. Contacta órgãos internos ou externos com base em procedimentos pré-estabelecidos, inerentes à área da sua actividade, nomeadamente serviços de pessoal, de contabilidade, de secretaria, de finanças, de compras, de vendas, de contencioso.

Analista de laboratório

Realiza ensaios físico-químicos, efectuando determinações qualitativas e quantitativas. Coordena e executa os trabalhos relacionados com a colheita e preparação de amostras, podendo recorrer à utilização de máquinas-ferramentas na preparação do seu trabalho. Colabora no estudo e aperfeiçoamento de métodos de ensaio. Efectua auditorias aos processos e aos produtos. É responsável pela conservação dos equipamentos que utiliza.

Assentador de refractários

Executa todos os trabalhos de construção, substituição e conservação dos revestimentos refractários ou anti-ácidos. Executa tarefas simples de manutenção e limpeza.

Condutor de máquinas

Tem a seu cargo a condução de veículos, pontes rolantes, pórticos com cabinas e gruas de elevação, executando todas as manobras de deslocação sendo responsável pelo material a deslocar e executando trabalhos de apoio à conservação. É responsável pelo estado de conservação das máquinas, efectuando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Electricista

Executa, monta, modifica, conserva e repara instalações, máquinas e aparelhagens eléctricas de alta e baixa tensão, orienta quando necessário o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagens eléctricas.

Fundidor

Executa trabalhos específicos no fabrico de aço líquido, sendo responsável pelo estado de conservação geral e dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Laminador

Executa tarefas específicas de laminagem na zona das caixas e seu equipamento auxiliar procedendo à montagem, regulação e ajustamento das referidas caixas, bem como às tarefas de laminagem manual e trabalhos de limpeza e manutenção do trem. Controla a quantidade de acordo com programas e verifica o produto em curso de fabrico.

Mecânico

Executa tarefas na especialidade de mecânica, serralharia, rectificação, torno, executando tarefas simples de corte,

aquecimento a maçarico, etc. Prepara as máquinas, as ferramentas, e os equipamentos que utiliza sendo responsável pelo seu estado de conservação, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Operador de cabine de comando

Opera postos de comando centralizados, com maior ou menor automatização de uma linha de produção, assegurando as manobras de funcionamento da linha, actuando na reposição das condições de laboração, efectuando todos os registos ligados à linha de produção do seu âmbito de acção. Efectua mudanças dos órgãos de linha, sendo responsável pelo estado de conservação dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Operador de vazamento contínuo

Prepara e executa todas as actividades necessárias para assegurar as condições de funcionamento do vazamento contínuo do sistema de arrefecimento, lubrificação e corte, bem como as actividades de vazamento de aço líquido.

Efectua trabalhos inerentes a recuperação das condições da máquina de vazamento, sendo responsável pelo estudo de conservação dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção.

Preparador de painéis Tundish

Procede à preparação de painéis e Tundish bem como à movimentação e montagem do material apropriado para o vazamento do aço. Colabora nos trabalhos inerentes à recuperação das condições da máquina de vazamento executando tarefas simples de manutenção.

Profissional de serviços de apoio

É o trabalhador que executa predominantemente actividades de apoio, destinadas a assegurar as tarefas de suporte ao processo produtivo em condições de possibilitar a obtenção de objectivos baseados em critérios de rentabilidade e produtividade, sendo responsável pela limpeza e conservação dos meios que lhe estão afectos.

Nível profissional V

Trabalhador não especializado

Trabalhador que executa um conjunto de tarefas perfeitamente definidas e rotinadas e que não requerem nenhum conhecimento técnico específico.

ANEXO V

Classificação de categorias

Nível profissional	Categoria
I	Técnico superior
II	Técnico especialista
III	Técnico intermédio

IV	Administrativo Analista de laboratório Condutor máquinas Electricista Fundidor Laminador Mecânico Operador cabine comando Operador vazamento contínuo Preparador painéis e Tundish Assentador refractários Profissional de serviços de apoio
V	Trabalhador não especializado Estagiário

ANEXO VI

Estrutura salarial por categorias

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Máximo
I	Técnico superior	1 613,59 €	3 064,66 €
II	Técnico especialista	1 241,25 €	2 356,98 €
III	Técnico intermédio	1 004,37 €	1 708,69 €
IV	Administrativo Analista de laboratório Condutor máquinas Electricista Fundidor Laminador Mecânico Operador cabine comando Operador vazamento contínuo Preparador painéis e Tundish Assentador refractários Profissional de serviços de apoio	803,49 €	1 367,27 €
V	Trabalhador não especializado Estagiário	642,82 €	1 093,59 €

ANEXO VII

Estrutura salarial/Carreiras

	Níveis salariais	Mínimo	Médio	Máximo
Promoção	I	1 613,59 €	2 339,12 €	3 064,66 €
	II	1 241,25 €	1 799,11 €	2 356,98 €
	III	1 004,37 €	1 356,53 €	1 708,69 €
	IV	803,49 €	1 085,38 €	1 367,27 €
	V	642,82 €	868,20 €	1 093,59 €
		Progressão na carreira		

(1) Percentagem da amplitude entre o mínimo e máximo de cada nível.
(2) Percentagem diferencial entre cada nível salarial.

Maia, 26 de Setembro de 2014.

Pela SN Maia - Siderurgia Nacional, SA:

Alvaro Alvarez Almodovar, administrador com poderes delegados.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Alberto Oliveira do Vale, mandatário.

Pela SN Maia - Siderurgia Nacional, SA:

Alvaro Alvarez Almodovar, administrador com poderes delegados.

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

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pela SN Maia - Siderurgia Nacional, SA:

Alvaro Alvarez Almodovar, administrador com poderes delegados.

Pelo SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Depositado em 10 de outubro de 2014, a fl. 161 do livro n.º 11, com o n.º 139/2014, 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 SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Revisão global

Revisão do texto do acordo de empresa celebrado entre a SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14 (1.ª Série) de 15 de Abril de 2005.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24 100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo acordo de empresa revisto e organizações sindicais outorgantes.

2- Consideram-se parte integrante deste AE os protocolos complementares acordados entre as mesmas partes, com referência a regulamentação específica aplicável em função dos estabelecimentos industriais da empresa.

3- O presente acordo tem por objetivo ser aplicado aos 388 trabalhadores da SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA, em conformidade com a lei.

Cláusula 2.ª

Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

Cláusula 3.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor na data da sua assinatura,

devendo em conformidade com a lei ser objeto de publicação integral.

2- O presente AE manter-se-á em vigor até à publicação de novo acordo.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 4.ª

Denúncia

1- O presente AE não pode ser denunciado antes de 1 de Setembro de 2016.

2- A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

3- A resposta por escrito e respetiva fundamentação será enviada até 30 dias após a receção da proposta.

4- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias, a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os protocolos e regulamentos dele emergentes;

b) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;

e) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, segurança e saúde no trabalho, bem como as obrigações ambientais de sustentabilidade que decorram da lei ou regras internas da empresa;

h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes, incidentes, situações de emergência ou quaisquer ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou as ações de formação profissional que a empresa promova ou subsidie, e colaborar ou proporcionar formação aos seus colegas quando tal lhe for determinado pela empresa;

j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

k) Guardar lealdade à empresa e, nomeadamente, abster-

se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, e de divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;

l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados, colegas e superiores;

m) Observar as regras da empresa respeitantes às condições de entrada e saída das instalações, incluindo as relativas a revistas a pessoas e viaturas, em conformidade com lei;

n) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar prejuízos para a empresa;

o) Comunicar por escrito e no prazo de 15 dias aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;

p) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

q) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim.

Cláusula 6.^a

Deveres da empregadora

São deveres da empresa:

a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme ao disposto na alínea anterior;

d) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à moral, higiene, saúde e segurança no trabalho;

e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria e escalão profissionais e regime de trabalho;

f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador, que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

h) Enviar aos sindicatos outorgantes do presente AE, até ao décimo dia útil do mês seguinte a que respeitam, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;

i) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo, se a empresa assim o entender, neles indicar outras referências se tal for solicitado pelo interessado;

j) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, prevenindo riscos e doenças profissionais e tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

k) Adoptar, no que se refere à higiene, saúde e segurança no trabalho, as medidas que decorram para a empresa da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

l) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

m) Fornecer ao trabalhador informação e formação sobre as regras ambientais e de sustentabilidade em vigor na empresa;

n) Prestar aos sindicatos outorgantes e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

o) Entregar a cada trabalhador um exemplar do acordo de empresa.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo de empresa;

c) Baixar a categoria profissional ou o escalão salarial do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.^a;

e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicados;

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

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

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

i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações;

j) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

k) A prática de qualquer ato de discriminação, direta ou indireta em razão do sexo.

Cláusula 8.^a

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exija, transferir, provisória ou definitivamente, o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, e este der o seu acordo escrito.

2- A empresa pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Entende-se por local de trabalho, o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número um, e relativamente às situações de transferência definitiva ocorridas devido às circunstâncias enunciadas no número 2 desta

cláusula que causem prejuízo sério para o trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização.

5- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobília, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

6- A empresa concederá ao trabalhador, em caso de transferência, dispensa sem perda de remuneração para que este regularize a sua situação habitacional, até 4 dias úteis, podendo no entanto o trabalhador acordar com a empresa outro prazo.

7- No caso de a transferência do trabalhador ser provisória, da ordem de transferência deve constar, além da justificação, o tempo de duração previsível da transferência, que não deve exceder seis meses, salvo condições especiais que deverão ser enunciadas na mesma ordem de transferência.

8- Em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

9- Não se consideram como transferência de trabalhadores as simples deslocações em serviço, relativamente às quais a empresa reembolsará integralmente as despesas com transporte, alojamento e alimentação às mesmas inerentes, podendo a empresa adiantar os montantes previstos.

Cláusula 9.^a

Cedência ocasional

1- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2- Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 10.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado devendo a empresa atribuir-lhe no âmbito da referida actividade as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada é determinada por referência ao nível profissional, com remissão para o anexo IV (definição de categorias) e compreende, as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, e as funções compreendidas no mesmo nível profissional definido naquele anexo.

3- A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras tarefas para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as

que correspondem à sua função normal, enquadrada, esta, na atividade exercida pela empresa, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva.

4- A empresa pode, ainda, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

5- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

6- O disposto no número 3 desta cláusula, só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

7- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

8- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

9- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número 4 corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

10- Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares, de conservação, limpeza e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros diretamente a eles adstritos.

11- Decorrido um ano no exercício da atividade referida no número 3, o trabalhador terá direito à categoria profissional e remuneração respetivas.

Cláusula 11.^a

Exercício de funções inerentes a diversos níveis profissionais

Quando o trabalhador, com regularidade, exerce funções inerentes a diversos níveis profissionais, receberá a retribuição mais elevada correspondente a esses níveis, sendo considerada para os fins desta cláusula, a retribuição mínima prevista neste acordo para esses níveis, se tal retribuição for superior à que o trabalhador recebia antes de iniciar o exercício dessas funções.

Cláusula 12.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

2- A comissão de serviço rege-se, em tudo o não previsto na presente cláusula, pelo legalmente consagrado no Código do Trabalho.

CAPÍTULO III

Organização dos trabalhadores na empresa

SECÇÃO I

Comissão paritária

Cláusula 13.^a

Composição

1- É constituída uma comissão paritária composta por 6 elementos, sendo 3 de uma parte em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE e 3 de outra parte em representação da empresa.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente.

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

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

Cláusula 14.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 5 dias úteis, após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

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

3- Na falta de *quorum* a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de 3 dias úteis, podendo deliberar qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.

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

5- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do respetivo ministério ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

6- Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respetiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

SECÇÃO II

Atividade sindical

Cláusula 16.^a

Direito à atividade sindical na empresa

1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

4- Entende-se por comissão intersindical na empresa a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE representativos dos trabalhadores na empresa.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

6- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas, salvo casos excecionais, e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

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

Cláusula 17.^a

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior e seguintes é:

a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula;

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 18.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da empresa, do delegado sindical ou da comissão sindical ou Intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2- Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões previstas no número anterior só poderão ser convocadas pelas entidades referidas no número 1.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que as mesmas se efetuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respetivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões nos termos do número 6 da cláusula 16.^a

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

Cláusula 19.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 8 (oito) horas por mês.

2- Os créditos de horas atribuídos no número 1 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito a empresa com a antecedência mínima de 1 dia.

4- Fora do crédito ou esgotado o crédito de horas concedido, as faltas dadas pelos delegados sindicais no exercício das suas funções, são sempre justificadas nos termos da lei.

5- No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

6- Não contam para o crédito de horas referido no número 1 as reuniões havidas com a administração ou com quem esta delegar, bem como aquelas que resultem da negociação do AE.

Cláusula 20.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, os membros da di-

reção das associações sindicais beneficiam do crédito de 4 (quatro) dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 21.^a

Cedência de instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sindicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 22.^a

Reuniões com a administração

1- A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como das, respetivas comissões sindicais, reunirão com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2- No caso de tais reuniões terem lugar durante as horas de serviço, não implicarão perda de retribuição. Se tiverem lugar fora do horário normal, não implicarão o pagamento de qualquer retribuição.

3- Das deliberações tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

Cláusula 23.^a

Competência e poderes das comissões sindicais e comissão intersindical

1- Compete às comissões sindicais ou intersindical da empresa:

a) Averiguar e obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos relativos às condições de trabalho que se repercutam ou afetem os trabalhadores da empresa;

b) Acompanhar e analisar o funcionamento das estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na empresa;

c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas por este AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local do estabelecimento.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e d), a empresa, antes de deliberar, dará conhecimento prévio aos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindical.

3- A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da empresa referidos no número 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos determinados por lei.

SECÇÃO III

Comissão de trabalhadores

Cláusula 24.^a

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores desta empresa criar uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores nos termos da Constituição e da lei.

3- É vedada à empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

4- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, as instalações necessárias para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei.

Cláusula 25.^a

Garantias da comissão de trabalhadores

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

2- Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídas por lei.

Cláusula 26.^a

Atribuições da comissão de trabalhadores

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

2- Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas atas, que serão assinadas pelos participantes.

SECÇÃO IV

Direito à greve

Cláusula 27.^a

Direito à greve

1- Os trabalhadores têm o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na lei.

2- A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição do tempo de greve.

3- Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

4- As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 28.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, a condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão na empresa.

Cláusula 29.^a

Regime de admissões - Carreira profissional

1- As condições de admissão, recrutamento interno e carreira profissional dos trabalhadores da empresa, têm em vista o melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis e contemplam a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades.

2- Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a profissão a que se destina.

Cláusula 30.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de duração do contrato e a sua duração obedece ao fixado em lei ao tempo da celebração do contrato de trabalho e nesta cláusula.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem aviso prévio, nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo expresso em contrário.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número 2 desta cláusula, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 31.^a

Contratação a termo - Admissibilidade

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente, as de curta duração e que não seja previsível durarem mais do que o estipulado por lei para este tipo de contratos.

3- Tendo em conta a especificidade da actividade da empresa, presumem-se, salvo prova em contrário, justificados por

necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo celebrados até ao limite de 20 % do total do respetivo emprego.

4- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contratantes;

b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

5- Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

Cláusula 32.^a

Duração, renovação, conversão e cessação dos contratos a termo

A duração, renovação e conversão, bem como a cessação dos contratos a termo serão reguladas pela lei em vigor à data dos factos que determinarem a respetiva ocorrência.

Cláusula 33.^a

Dever de informação

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita devendo nele constar as indicações que por lei forem exigíveis ao tempo da sua celebração.

2- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

3- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Regulamentação de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 35.^a

Definições

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

2- Por período de trabalho diário normal entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

3- O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

4- Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixos.

5- Entende-se por horário flexível, aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

6- Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida.

Cláusula 36.^a

Intervalo de descanso

1- Sem prejuízo do regime de trabalho por turnos, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo quando aquele período seja superior a dez horas. Quando a natureza dos serviços a prestar o justifique, a empresa poderá reduzir a 30 (trinta) minutos esse intervalo de descanso.

2- O período de intervalo de descanso diário poderá, no regime de trabalho por turnos, ser reduzido a 15 (quinze) minutos, ou mesmo excluído, não podendo, no caso de se manter o intervalo de descanso, a prestação de trabalho exceder 6 (seis) horas consecutivas.

Cláusula 37.^a

Período semanal de trabalho

1- É de quarenta horas o período semanal de trabalho na empresa.

2- O período semanal de trabalho referido no número anterior define períodos de trabalho efetivo, os quais são medidos no posto de trabalho, e exclui todas as interrupções de atividade resultantes da aplicação de acordos, designadamente deste AE, e de normas convencionais ou legais, que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Elaboração de horários

1- Compete à empresa a elaboração dos horários de trabalho de acordo com o prescrito na lei.

2- Para a elaboração dos horários de trabalho na empresa, esta obriga-se a dar cumprimento a todos os pressupostos legais prévios conducentes à respetiva entrada em vigor.

3- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 39.^a

Flexibilização do horário de trabalho

1- Com a flexibilização do horário de trabalho as prestações diárias e semanais serão ajustadas de acordo com os objetivos de exploração fabril, sendo admitido o prolongamento diário e semanal dos períodos normais de trabalho até ao limite máximo de duas horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas e não contando para este limite o trabalho suplementar.

2- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência não superior a ano.

3- Nos horários de turno com folga rotativa, as horas semanais realizadas em excesso, serão acumuladas e compensadas de acordo com o referido no número 1.

Cláusula 40.^a

Horário de trabalho flexível

O horário de trabalho flexível, no cumprimento da lei, deverá ser elaborado por forma a salvaguardar e garantir a normal funcionalidade dos serviços e dos postos de trabalho onde se aplique.

Cláusula 41.^a

Banco de horas

1- A empresa poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia direito a outro subsídio de refeição.

4- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de redução ou prestação de trabalho em acréscimo, com cinco dias de antecedência, salvo razões de ordem técnica da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com cinco dias de antecedência, exceto nas situações previstas na parte final do número anterior.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização da empresa, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo, ainda, a mesma ser efetuada até ao final do terceiro

trimestre do ano civil subsequente.

9- No caso de no final do terceiro trimestre não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária, com o acréscimo de 50 %.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de Dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, quando este o solicitar por escrito.

13- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A prestação de trabalho em dia feriado para os trabalhadores em regime de turnos integrará o banco de horas quando visar compensar redução ou ausência de prestação de trabalho normal em outro feriado ao abrigo do regime do banco de horas.

15- Durante a prestação de acréscimo de trabalho, em execução do regime de banco de horas serão pagas aos trabalhadores afetados todas as quantias correspondentes ao efetivo modo de prestação do trabalho, definidas por este acordo de empresa.

16- Durante a execução do regime de banco de horas só serão pagos os acréscimos relativos ao trabalho noturno ao trabalhador que efetivamente o prestar.

17- Da aplicação do regime de banco de horas não poderá resultar qualquer prejuízo para o trabalhador em matéria de subsídio de refeição ou de transporte.

18- O trabalho prestado em banco de horas em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 80 % por cada hora trabalhada.

Cláusula 42.^a

Controlo de presenças

1- Sem prejuízo de qualquer outro sistema que venha a ser implementado pela empresa, é obrigatória, em princípio, para todos os trabalhadores, a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2- O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores conforme determinação da empresa.

Cláusula 43.^a

Trabalho suplementar

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

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis,

expressamente solicitem a sua dispensa.

3- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato de trabalho a termo certo.

4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

5- O trabalho suplementar previsto no número 3, fica sujeito por trabalhador, aos seguintes limites:

- 200 horas de trabalho por ano;
- 2 horas por dia normal de trabalho;
- um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados.

6- O trabalho suplementar previsto no número 4, não fica sujeito a quaisquer limites.

7- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.

8- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.

9- A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a seguinte fórmula:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

10- A prestação de trabalho suplementar não confere aos trabalhadores o direito ao descanso compensatório, salvo nos casos previstos por lei imperativa vigente no momento da assinatura do presente AE. Ficarão sem efeito os acréscimos fixados no presente acordo pela prestação de trabalho suplementar, se lei imperativa posterior vier a prever a concessão de descanso compensatório enquanto esta lei se mantiver válida e eficaz.

Cláusula 44.^a

Trabalho por turnos

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

2- A empresa obriga-se a ter publicada a escala de turnos.

3- Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente do horário ou letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência ou que afetem a laboração da empresa, em que tal não seja possível.

4- Os horários de turnos a praticar na empresa deverão, em princípio, corresponder aos regimes abaixo discriminados, podendo ser aplicados outros, desde que em conformidade, com o disposto na lei e neste AE:

a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;

b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e o domingo com o domingo e a segunda-feira;

c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente noturno;

d) Horário de dois turnos em que um dos dois dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente noturno;

e) Horário de dois turnos com folga rotativa sendo os dois parcialmente noturnos.

6- No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respetivo horário.

7- O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo legalmente permitido.

8- O subsídio mensal de turno, estabelecido no anexo 1, é devido quando o trabalhador se encontra neste regime em efetividade de funções, variando o respetivo montante de acordo com o indicado nesse anexo.

9- Os trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa terão direito a um subsídio diário respetivo, estabelecido no anexo I.

Cláusula 45.^a

Trabalhadores estudantes

Entende-se por trabalhador-estudante o que como tal for legalmente considerado.

Cláusula 46.^a

Regime de prevenção

1- O serviço de prevenção destina-se a acorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis e de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- O período de prevenção é semanal, compreendido das 8h30 de segunda-feira às 8h30 de segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

5- Quando dois trabalhadores pretenderem trocar entre si qualquer período de prevenção, devem solicitá-lo previamente à empresa.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada

período de prevenção, nos termos do anexo II, e o trabalho prestado fora do horário normal de trabalho será remunerado nas condições aplicáveis ao trabalho suplementar nos termos previstos neste AE.

7- Quando não se complete o período referido no número anterior, o prémio ali mencionado será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno terá o acréscimo previsto no anexo I ao presente AE.

Cláusula 48.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se conforme legalmente consignado.

2- Os trabalhadores que, nos termos desta cláusula, venham a ser isentos de horário de trabalho, têm direito a retribuição especial de acordo com o prescrito na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica os dias de descanso semanal, ainda que complementar, e os feriados obrigatórios.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 49.^a

Descanso semanal

1- Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível os dias de descanso semanal são os que lhe forem definidos pelo seu horário.

2- Para os trabalhadores em regime de turnos os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

3- Em regime de turnos entende-se por:

a) Período semanal de trabalho - o número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;

b) Ciclo de horário - conjunto de rotações do início do período diário de trabalho durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;

c) Período de descanso semanal - o dia ou dias que, no respetivo horário de trabalho sejam reservados a folgas ou descanso e que conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 0 horas do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;

d) Semana de trabalho - o período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;

e) Período intercalar de descanso - o intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;

f) Dia de trabalho - o dia que no respetivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, incluindo para os trabalhadores em regime de turnos, os feriados.

4- Em todos os tipos de horário deve haver um descanso

semanal coincidente com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas, se intervalo inferior não puder ser adotado.

Cláusula 50.^a

Feriados

1- Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem prejuízo das obrigações próprias da laboração contínua.

2- Além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito ao gozo do feriado municipal da localidade.

3- Nos anos de 2015 e 2016, a empresa concederá aos trabalhadores o gozo do feriado de Carnaval, sem prejuízo das necessidades decorrentes da laboração em turnos.

4- No dia 24 de Dezembro, a empresa concederá tolerância de ponto a partir das 8h00.

Cláusula 51.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro imediato.

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos expressamente previstos na lei ou neste AE, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderá ser antecipado o gozo de férias não vencidas.

6- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução de contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 Junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar para o trabalhador direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- Para efeitos do número 6, na determinação do mês completo de execução de contrato devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

Cláusula 52.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do

trabalhador.

3- Havendo acordo entre a empresa e os trabalhadores envolvidos, as férias para os trabalhadores de turno, serão marcadas considerando dias úteis os dias de trabalho que por escala lhes competir, não se contando para este efeito as folgas e os feriados.

4- As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente até três períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a empresa para gozar em mais de três.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, nos casos em que a lei o permita.

6- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de execução do contrato, devendo o gozo das férias ocorrer no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 53.^a

Marcação de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a empresa marcará as férias dos trabalhadores para serem gozadas até 3 períodos, sendo um período mínimo de 10 dias úteis na época do verão e os restantes períodos, salvo razões ponderosas da empresa, em coincidência com os períodos da Páscoa e do Natal.

3- As férias deverão ser marcadas até ao dia 15 de Abril de cada ano.

4- Ao proceder à marcação das férias, a empresa deverá indicar, em relação a cada trabalhador, o período mínimo de dias úteis, a gozar nos termos indicados na cláusula anterior.

Cláusula 54.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a alteração ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula anterior.

Cláusula 55.^a

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo acordo entre as partes.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo

as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e a contraparte der o seu acordo.

3- Mediante acordo com a empresa poderão acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores naturais dos Açores e Madeira que exerçam a sua actividade no continente, quando aí pretendem gozá-las;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral no estrangeiro.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 56.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da situação de doença no período de férias poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

Cláusula 57.^a

Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após três meses de serviço efetivo, a férias, nos termos previstos na parte final do número 6, da cláusula 51.^a

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 58.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencido, se ainda as

não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

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

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinem perda de retribuição, podendo as ausências ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, e a empresa der o seu acordo, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 60.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse lícitamente exercendo cumulativamente.

2- A violação do disposto no número antecedente dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar do trabalhador.

Cláusula 61.^a

Violação do gozo de férias

No caso de a empresa, com culpa, obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao termo do primeiro trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 62.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo, excluindo o subsídio de refeição e subsídio de transporte.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio).

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior àquele em que ocorra o gozo do primeiro período de férias respeitante a cada ano, ou no mês de Maio, consoante o que ocorrer primeiro.

4- No caso do primeiro período de férias ocorrer em Janeiro, o pagamento efetuar-se-á nesse mês.

Cláusula 63.^a

Faltas - Noção

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e

durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 64.^a

Faltas por atraso

1- No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada não remunerada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No caso de a apresentação do trabalhador, para o início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode, o empregador, recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente, considerando essa período como falta injustificada.

3- O trabalhador deve justificar os atrasos através de retificação de ponto na forma que vier a ser definida pela empresa.

Cláusula 65.^o

Tipos de faltas - Princípios gerais

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas para efeitos deste AE as que como tal forem classificadas pela lei em vigor à data em que se verificar a falta do trabalhador.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 66.^a

Comunicação sobre as faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas no números anteriores.

4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5- As comunicações de ausência devem ser feitas na forma que venha a ser definida pela empresa.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei, no presente acordo de empresa e nos regulamentos aprova-

dos pela empresa e que rejam as relações de trabalho.

Cláusula 68.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição, em princípio correspondente ao período de ausência, sendo, este, descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- As faltas injustificadas determinam a perda imediata do subsídio de assiduidade mensal respectivo e do subsídio de assiduidade anual, bem como do prémio de produtividade do mês a que respeitar a falta.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave, com as consequências previstas na lei ou neste AE em matéria de perda de retribuição.

Cláusula 69.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

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

5- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 70.^a

Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado

1- A suspensão não prejudica o direito de durante ela, qualquer das partes resolver o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para a resolução do contrato.

2- Sendo o contrato sujeito a prazo, a sua suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 71.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador

que se encontre ao seu serviço, enquanto durar o respetivo contrato de trabalho.

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

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

Cláusula 72.^a

Sanções disciplinares

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração, à culpabilidade do infrator e atender ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias, relativos às férias desse ano.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

5- As sanções referidas nesta cláusula poderão ser agravadas pela respetiva divulgação dentro da empresa, devendo, esta medida acessória, ser comunicada ao trabalhador na nota de culpa, constando expressamente da decisão que confirme essa nota de culpa.

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

7- A empresa comunicará ao sindicato respetivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.

8- São circunstâncias atenuantes das infrações disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior, a dedicação e zelo pelo serviço, as condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infração, a provocação imediata anterior, a intenção de evitar um mal maior, a espontânea reparação do dano causado, a natureza reparável do dano ou a sua pouca gravidade, bem como toda e qualquer circunstância suscetível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou o grau de culpa.

Cláusula 73.^a

Prescrição e execução da infração disciplinar

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos cons-

tituírem igualmente crime para o qual a lei estabeleça um prazo de prescrição de duração superior, sendo, neste caso, aplicável o prazo prescricional previsto na lei.

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

Cláusula 74.^a

Exercício do poder disciplinar

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

2- A ação disciplinar caduca no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infração pela empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3- Com exceção da sanção prevista na alínea a) do número 1 da cláusula 72.^a nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

Cláusula 75.^a

Procedimento disciplinar

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

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

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

4- A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.^a, impedindo a caducidade da ação disciplinar.

5- A instauração do inquérito preliminar, nos termos do número 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.^a, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

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

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

8- Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infrator com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

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

10- O arguido tem o direito de ser esclarecido, no ato da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve in-

dicar as testemunhas e requerer quaisquer diligências probatórias.

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

12- Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respetivo sindicato no caso de presumível infrator ser representante sindical.

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

14- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

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

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

17- Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de 5 dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18- Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta, querendo, em 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

20- A decisão do processo será comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, e ao sindicato respetivo no caso de se tratar de um representante sindical.

21- Sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 382.º do Código do Trabalho, para os casos de despedimento sem indemnização ou compensação, o procedimento disciplinar será declarado inválido se não forem cumpridas pela empresa as formalidades previstas nos números 9, 15 e 19 desta cláusula.

Cláusula 76.^a

Registo de sanções

1- A empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares aplicadas, de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições sobre matéria disciplinar por parte da inspeção do trabalho.

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 77.^a

Princípio geral

O contrato de trabalho pode cessar nos termos previstos na lei.

Cláusula 78.^a

Certificado de trabalho/Outros documentos

1- A cessação o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridos pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO IX

Regalias sociais

Cláusula 79.^a

Retribuição em caso de incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão resultante de acidente de trabalho, a empresa processará e liquidará mensalmente a retribuição mensal que o trabalhador auferia antes do acidente, ou outra superior a que houver lugar, ficando este na obrigação de endossar à empresa o subsídio que receber da companhia seguradora.

2- Nos casos previstos no número 1 a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões.

3- As retribuições relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária, serão atualizadas em confor-

midade com a evolução da retribuição da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

CAPÍTULO X

Recolocações e reconversões

Cláusula 80.^a

Princípios gerais

A empresa assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice, ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificados e com o acordo do trabalhador, sempre que essa recolocação ou reconversão seja possível.

CAPÍTULO XI

Outros subsídios/Prémios

Cláusula 81.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal, equivalente a um mês de retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio), excluindo os subsídios de refeição e transporte, devendo ser pago conjuntamente com a retribuição de Novembro.

2- O subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efetivamente prestado, no ano da admissão ou da cessação do contrato e em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se esta ocorrer por facto respeitante à empresa.

Cláusula 82.^a

Prémio de antiguidade

A empresa continuará a pagar, sem alteração dos termos actualmente em vigor, um prémio mensal de antiguidade, aos trabalhadores admitidos antes de 14 de Outubro de 1996.

Cláusula 83.^a

Subsídio de refeição

Por cada período normal de trabalho, num mínimo de 4 horas consecutivas de trabalho efectivo, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição, conforme o disposto no anexo I.

Cláusula 84.^a

Subsídio de transporte

1- Na empresa é estabelecida uma comparticipação a título de subsídio de transporte nos termos indicados no anexo I ao presente AE.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a remuneração mensal, ajustado com os descontos referentes

ao mês anterior e não terá lugar no mês de férias.

3- Por cada dia inteiro de ausência ao trabalho, será descontado 1/22 do subsídio mensal de transporte.

Cláusula 85.^a

Subsídio de assiduidade

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de assiduidade de acordo com o disposto no anexo I e com o regulamento em vigor.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

1- A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho de acordo com o preceituado na lei, e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificados a nível oficial.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores e da empresa e, particularmente, a comissão eleita para esse fim.

3- Aos trabalhadores deverão ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respetivas ocupações e as precauções a tomar.

4- Os trabalhadores devem colaborar na função de segurança, designadamente através da formação promovida pelos órgãos de segurança, higiene e saúde.

5- Os trabalhadores devem ainda contribuir para a criação e manutenção de boas condições ambientais na empresa, nomeadamente colocando os lixos e produtos residuais nos locais próprios, devidamente separados por tipos, conforme as soluções organizativas que estiverem em uso, para que se proceda ao seu conveniente tratamento e, sempre que possível, se efetue a sua reciclagem de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 87.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na empresa funcionará uma comissão de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 88.^a

Medicina do trabalho

Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, será adotada, pela empresa, uma das modalidades previstas na lei.

Cláusula 89.^a

Disposição transitória

1- A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação coletiva celebrado entre SN Seixal - Siderurgia

Nacional, SA, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, e publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE) n.º 14 (1.ª Série) de 15 de Abril de 2005, n.º 9 de 8 de Março de 2008 e no n.º 7 de 22 de Fevereiro de 2011.

2- As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e que alguma vez se aplicaram.

ANEXO I

Quadro salarial

1- Actualização salarial, aplicável aos salários em concreto e não à tabela salarial, que manterá a estrutura definida no anexo VII:

2014 - 0,5 %, com efeitos retroactivos a 1 de Janeiro

2015 - 0,3 %

2016 - taxa de inflação de 2015, acrescida de 0,25 %

2- Subsídio de turno (cláusula 44.^a):

As percentagens do subsídio de turno, abaixo mencionadas, incidem sobre a retribuição média da empresa que vier a ser apurada.

– Horário de três turnos com folga rotativa - 20 %

– Horário de dois turnos parcialmente nocturnos com folga rotativa - 20 %

– Horário de três turnos com folga fixa ao domingo - 13 %

– Horário de dois turnos com folga rotativa - 12 %

– Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo - 10 %

– Trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa - 8 %

3- Prémio de prevenção de acordo com o anexo II.

4- Subsídio de refeição no valor de 9,87 € (cláusula 83.^a) por cada dia de trabalho efectivo.

5- Subsídio de transporte no valor correspondente a 84 % do custo real do transporte colectivo mais económico que for identificado pela empresa, com o limite máximo de 43,04 € (cláusula 84.^a).

6- Subsídio de assiduidade (cláusula 85.^a):

As percentagens do subsídio de assiduidade incidem sobre a retribuição de base de cada trabalhador.

– Subsídio de assiduidade mensal - 6 %

– Prémio de assiduidade anual - 52 %

7- Pagamento de trabalho suplementar conforme cláusula 43.^a do AE:

7.1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado com os seguintes acréscimos:

– Em dia normal - 1.^a hora: 60 %

– Em dia normal - 2.^a hora e seguintes: 70 %

7.2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar será remunerado com o acréscimo de 80 %.

7.3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será remunerado com o acréscimo de 75 %.

7.4- O trabalho suplementar prestado em dia feriado será remunerado com os acréscimos de 75 % em 2014 e 150 % em 2015 e 2016.

8- Pagamento de trabalho normal prestado em dia feriado.

O trabalho normal prestado em dia feriado, será remunerado com os acréscimos de 75 % em 2014 e 150 % em 2015 e 2016.

9- Retribuição do trabalho nocturno.

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

10- Nos anos de 2014, 2015 e 2016 será praticado um prémio de produtividade correspondente a cerca de 7 % da massa salarial total calculada em 1 de Janeiro do ano respectivo, a ser distribuído segundo regulamentação da empresa.

ANEXO II

Regulamento para o regime de prevenção

Princípios gerais

1- O serviço de prevenção destina-se a ocorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante o período de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- A empresa obriga-se a publicar mensalmente a escala com os trabalhadores abrangidos pela prevenção para aquele período.

5- O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 8h30 de segunda-feira às 8h30 de segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador, em princípio, cumprir dois períodos seguidos.

6- Quando algum trabalhador pretender trocar o período de prevenção com outro trabalhador, deve comunicar previamente à empresa.

7- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção equivalente a 10 % da retribuição média da empresa.

No caso de se verificar deslocação à fábrica serão pagos:

a) Os custos da deslocação (factura de transportes ou kms, só sendo considerado o custo da deslocação entre a residência do trabalhador e a fábrica e regresso, se for caso disso).

b) O pagamento do trabalho suplementar realizado ao abrigo do regime de prevenção.

c) No caso dos trabalhadores isentos de horário, ser-lhes-á paga a percentagem de 15 % sobre a retribuição média da empresa, em substituição da percentagem de 10 %, acima referida.

8- Quando não se complete o período de prevenção, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

ANEXO III

Este anexo integra a regulamentação da estrutura funcional do trabalho e é parte integrante do acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Estrutura funcional

Cláusula 1.^a

Definição das categorias

1- As categorias definidas no anexo IV correspondem ao essencial das funções e às tarefas que predominantemente as caracterizam, sem prejuízo do desempenho de outras tarefas complementares, ligadas à função ou, ainda, outras que venham a surgir pela introdução de alterações de procedimentos ou tecnologia. Caso estas alterações constituam factor essencial ou predominante do conteúdo funcional das categorias a empresa analisará conjuntamente com os órgãos representativos dos trabalhadores a possível reclassificação e/ou criação de nova categoria.

2- As categorias e respectivas definições constituem o âmbito de actuação em regime normal de laboração. Em caso de paragens pontuais ou programadas motivadas por avarias, acidentes, introdução de novas tecnologias, investimentos e outras paralisações atendíveis, todos os trabalhadores serão requisitados para tarefas destinadas à reposição das condições de exploração. Nesta situação a empresa terá sempre em consideração qualificação e dignidade profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Classificação das categorias

As diversas categorias profissionais abrangidos pelo presente protocolo são distribuídas em níveis profissionais tendo por base as exigências das tarefas, os conhecimentos técnicos necessários, a formação profissional, o grau de responsabilidade e o grau de autonomia requeridos para o normal desempenho das funções (anexo V).

Cláusula 3.^a

Mobilidade

1- A mobilidade no seio da empresa será regulada unicamente pelo grau de instrução qualificação e formação profissional necessárias para o desempenho das funções e pela pertença ao nível de enquadramento profissional.

2- A mobilidade entre níveis profissionais será introduzido sempre que razões de ordem técnica, organizativa e de

laboração o justifiquem, devendo esta assumir carácter temporário.

3- A mobilidade descendente é ditada por razões imprevistas e essenciais para a actividade produtiva e não representa diminuição da retribuição do trabalhador.

4- Em caso de mobilidade ascendente a empresa deverá assegurar o pagamento das diferenças salariais, durante o tempo de exercício da função de maior enquadramento.

Cláusula 4.^a

Polivalência

1- O processo de polivalência é a forma natural de flexibilizar a prestação do trabalho no seio da empresa através do alargamento do âmbito das funções tipificadas nas categorias profissionais.

2- A polivalência deverá ser estabelecida pelos responsáveis de cada serviço, entre actividades ou funções conexas, enquadradas no mesmo nível profissional, facilitando à empresa a aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais necessários para o desenvolvimento desta polivalência.

3- A aptidão dos trabalhadores para o exercício da polivalência será um factor importante no processo de avaliação do mérito individual.

CAPÍTULO II

Retribuição do trabalho

Cláusula 5.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que os regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- Para efeitos de cálculo de taxa horária serão consideradas as verbas recebidas a título de remuneração base, prémio de antiguidade, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

5- A retribuição será paga por transferência bancária até ao último dia de cada mês.

Cláusula 6.^a

Estrutura salarial

A estrutura salarial é constituída por uma sequência de níveis salariais com considerável amplitude, em que se assume que todas as categorias incluídas em cada nível, têm o mesmo «valor relativo» para a empresa, permitindo no entanto a distinção do desempenho e mérito individual (anexo VI).

Cláusula 7.^a

Remunerações variáveis

A empresa manterá uma política de remunerações variáveis que permitam fomentar a melhoria de resultados. Para tal, continuará a desenvolver um sistema que possibilite recompensar níveis de rentabilidade, de produtividade, de assiduidade e de desempenho considerados essenciais para o sucesso da organização.

Cláusula 8.^a

Carreira profissional

1- Por carreira profissional, entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial dentro do mesmo nível ou para o nível superior (anexo VII).

2- A progressão vertical consiste na mudança de nível de enquadramento decorrente da requalificação do posto de trabalho ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior. Esta progressão basear-se-á cumulativamente nos seguintes critérios:

- Capacidade de polivalência atingida;
- Conhecimentos técnico-profissionais demonstrados;
- Mérito individual.

3- A progressão horizontal consiste num aumento de vencimento dentro do mesmo nível de enquadramento decorrente da obtenção de níveis de apreciação de desempenho bons, sendo determinado por deliberação da administração o valor percentual a praticar em cada ano.

4- Todas as progressões e promoções terão de ser suportadas e fundamentadas em fichas de apreciação elaboradas pelas hierarquias e sujeitas a aprovação superior.

ANEXO IV

Definição de categorias

Nível profissional I

Técnico superior

Técnicos possuidores de formação e/ou desempenho de nível superior que dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de actuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

Nível profissional II

Técnico especialista

Técnico que, possuindo formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos adquiridos no desempenho das suas funções, organiza, coordena e executa as actividades mais complexas da sua área de especialização dirigindo o grupo de profissionais que o coadjuvam.

Nível profissional III

Técnico intermédio

Técnico que executa, com base em conhecimentos técnico-práticos aprofundados, as tarefas mais complexas de uma área ou sector de actividade específica, podendo coordenar e controlar um grupo de profissionais afectos a essa mesma área ou sector.

Nível profissional IV

Profissional de serviços de produção

É o trabalhador que desempenha predominantemente as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, montagem, inspecção, ajustamento, operação e afinação dos meios de produção de modo a atingir os níveis de funcionalidade desejáveis para a obtenção de níveis quantitativos e qualitativos de produção conforme com os programas estabelecidos.

Profissional de serviços de manutenção

É o trabalhador que executa as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, inspecção, manutenção e afinação dos equipamentos, por forma a que estes tenham os adequados padrões de operacionalidade, permitindo funcionalidade das actividades de produção.

Profissional de serviços de apoio

É o trabalhador que executa predominantemente actividades de apoio, destinadas a assegurar as tarefas de suporte ao processo produtivo em condições de possibilitar a obtenção de objectivos baseados em critérios de rentabilidade e produtividade, sendo responsável pela limpeza e conservação dos meios que lhe estão afectos.

Nível profissional V

Trabalhador não especializado

Trabalhador que executa um conjunto de tarefas perfeitamente definidas e rotinadas e que não requerem nenhum conhecimento técnico específico.

ANEXO V

Classificação de categorias

Nível profissional	Categoria
I	Técnico superior
II	Técnico especialista
III	Técnico intermédio
IV	Profissional serviços de produção Profissional serviços de manutenção Profissional serviços de apoio
V	Trabalhador não especializado Estagiário

ANEXO VI

Estrutura salarial por categorias

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Máximo
I	Técnico superior	1 613,59 €	3 064,07 €
II	Técnico especialista	1 247,27 €	2 356,98 €
III	Técnico intermédio	1 004,37 €	1 708,69 €
IV	Profissional serviços de produção Profissional serviços de manutenção Profissional serviços de apoio	803,49 €	1 366,98 €
V	Trabalhador não especializado Estagiário	642,82 €	1 093,59 €

ANEXO VII

Estrutura salarial/Carreiras

	Níveis salariais	Mínimo	Médio	Máximo
Promoção ↑	I	1 613,59 €	2 292,59 €	3 064,07 €
	II	1 247,27 €	1 763,53 €	2 356,98 €
	III	1 004,37 €	1 356,56 €	1 708,69 €
	IV	803,49 €	1 085,25 €	1 366,98 €
	V	642,82 €	868,20 €	1 093,59 €
				Progressão na carreira →

(1) Percentagem da amplitude entre o mínimo e máximo de cada nível.
(2) Percentagem diferencial entre cada nível salarial.

Seixal, 26 de Setembro de 2014.
Pela SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA:

Alvaro Alvarez Almodovar, administrador com poderes delegados.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.
Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.
Alberto Oliveira do Vale, mandatário.

Pela SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA:

Alvaro Alvarez Almodovar, administrador com poderes delegados.

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

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pela SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA:

Alvaro Alvarez Almodovar, administrador com poderes delegados.

Pelo SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Depositado em 10 de outubro de 2014, a fl. 161 do livro n.º 11, com o n.º 140/2014, 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 o Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro (cláusula de articulação)

Cláusula 1.ª

1- O acordo de empresa celebrado entre o, então Hospital Amadora/Sintra - Sociedade Gestora, SA, e o SIM - Sindicato Independente dos Médicos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 39, de 22 de outubro de 1999, com as alterações publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 33, de 8 de setembro de 2005, mantém-se exclusivamente em vigor com exceção da cláusula 32.º, que é revogada, para os trabalhadores médicos do Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE (adiante designado por HFF, EPE), cuja antiguidade tenha ocorrido até à data da adesão do HFF, EPE, ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros e a Federação Nacional dos Médicos e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro

de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013.

2- A vigência residual do acordo de empresa referido no número 1 não afasta a aplicação do acordo coletivo de trabalho nele mencionado aos médicos cuja admissão no HFF, EPE, ocorra em data posterior àquela em que o HFF, EPE, a ele aderiu, aos quais se aplica exclusivamente a totalidade das suas cláusulas.

Cláusula 2.ª

1- Os médicos referidos no número 1 da cláusula 1.ª podem, a partir de 1 de Janeiro de 2015, optar, a todo o tempo, pela adesão integral ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros e a Federação Nacional de Médicos - FNAM publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, mediante declaração escrita, dirigida ao presidente do conselho de administração, a qual produz efeitos 120 dias após a sua receção.

2- A opção referida no número anterior pode ser autorizada pelo conselho de administração antes daquela, data a pedido do médico, desde que exista comprovado interesse para o serviço, e tendo em conta as disponibilidades orçamentais.

3- Aos médicos que fizeram a opção referida nos números anteriores é aplicável exclusiva e irreversivelmente a totalidade das cláusulas do acordo coletivo de trabalho mencionado no número 1.

4- Os médicos referidos no número anterior transitam para a nova estrutura remuneratória na mesma categoria e de acordo com o anexo I ao presente acordo.

Cláusula 3.ª

1- Aos médicos do HFF, EPE referidos, no número 1 da cláusula 1.ª, é aplicável a regulamentação em vigor relativa a serviços mínimos em caso de greve, avaliação de desempenho e concursos de habilitação e provimento.

2- Aos trabalhadores referidos no número anterior é também aplicável, subsidiariamente, qualquer legislação ou regulamentação em vigor ou que venha a ser publicada sobre matérias não previstas no acordo de empresa.

ANEXO I

Categoria	Escalão	Categoria	Posição remuneratória
Chefe de serviço/ assistente graduado sénior	1.º	Assistente graduado sénior	1.ª
	2.º		1.ª
	3.º		2.ª
	4.º		3.ª
Assistente graduado	1.º	Assistente graduado	1.ª
	2.º		1.ª
	3.º		2.ª
	4.º		3.ª
	5.º		4.ª
	6.º		5.ª

Assistente	1.º	Assistente	1.ª
	2.º		2.ª
	3.º		3.ª
	4.º		4.ª
	5.º		5.ª

Lisboa, 20 de dezembro de 2013.

Pela entidade pública empresarial:

Luís Marques, o presidente do conselho de administração.

Maria Helena Martins Alves, a vogal do conselho de administração.

Pelas associações sindicais:

Federação Nacional dos Médicos em representação do Sindicato dos Médicos da Zona Sul.

Mário Jorge dos Santos Neves, mandatário.

Sindicado Independente dos Médicos.

Jorge Paulo Roque da Cunha, mandatário.

José Carlos Lopes Martins Silva, mandatário.

Depositado em 9 de outubro de 2014, a fl. 161 do livro n.º 11, com o n.º 138/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro aos acordos coletivos celebrados entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro

Acordo de adesão entre o Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE, e a Federação Nacional de Médicos e o Sindicato Independente dos Médicos, ao acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, bem como aos acordos coletivos que surgiram no desenvolvimento da respetiva cláusula 54.ª, sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2010, sobre o modelo da avaliação de desempenho da carreira médica e sobre a tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica, ambos publicados em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011.

Entre:

1.º O Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE, pessoa coletiva pública de natureza empresarial regista-

da na 1.ª Conservatória do Registo Comercial da Amadora sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva n.º 503035416, com sede na Via Rápida Lisboa - Sintra, freguesia da Venteira, 2720-276 Amadora, com o capital estatutário de 18 200 000,00 €, neste ato e com poderes para outorgar em nome dessa entidade, representada por Luís Manuel Abrantes Marques, na qualidade de presidente do conselho de administração, e por Maria Helena Martins Alves, na qualidade de vogal do conselho de administração, adiante designada por primeiro outorgante;

2.º A Federação Nacional de Médicos, pessoa coletiva n.º 502332581, com sede em Rua de Tomar, n.º 5 - 3000-401 Coimbra, neste ato representada por Mário Jorge dos Santos Neves, na qualidade de mandatário, adiante designada por segundo outorgante;

3.º O Sindicato Independente dos Médicos, pessoa coletiva n.º 501862722, com sede em Av. 5 de Outubro, 151 - 9.º, 1050-053 Lisboa, neste ato representado pelos membros do secretariado nacional, José Carlos Lopes Martins Silva e Jorge Paulo Seabra Roque da Cunha, na qualidade de mandatários, designado por terceiro outorgante;

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho outorgado entre os segundo e terceiro outorgantes e o atual Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros, nos termos seguintes:

Primeiro

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, ao acordo coletivo de trabalho outorgado entre os segundo e terceiro outorgantes e o atual Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, na sua totalidade, incluindo as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013.

Segundo

O primeiro outorgante declara ainda que adere também, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, aos acordos coletivos que, em desenvolvimento da cláusula 54.ª do acordo coletivo de trabalho acima identificado, foram publicados em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2010, sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve e em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, sobre o modelo da avaliação de desempenho da carreira médica e sobre a tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE, e mais 336 trabalhadores médicos ao seu serviço.

Lisboa, 20 de dezembro de 2013.

Pela entidade pública empresarial:

Luís Marques, o presidente do conselho de administração.

Maria Helena Martins Alves, a vogal do conselho de administração.

Pelas associações sindicais:

Federação Nacional dos Médicos em representação dos Sindicato dos Médicos do Norte, do Sindicato dos Médicos da Zona Centro e do Sindicato dos Médicos da Zona Sul.

Mário Jorge dos Santos Neves, mandatário.

Sindicato Independente dos Médicos.

Jorge Paulo Roque da Cunha, mandatário.

José Carlos Lopes Martins Silva, mandatário.

Depositado em 9 de outubro de 2014, a fl. 161 do livro n.º 11, com o n.º 137/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e a FE-TESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo contrato coletivo mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 25, de 8 de Julho de 2014.

1- Quadros superiores

Diretor de qualidade

Diretor técnico

Gestor responsável

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Inspetor de automóveis

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Administrativo

5.4- Outros

Inspetor praticante (até dois anos de exercício efetivo de funções)

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Rececionista

Trabalhador não qualificado

Acordo de empresa entre a GOODREST - Serviços de Restauração e Catering, L.da e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 17, de 8 de Maio de 2014.

1- Quadros superiores

Diretor de exploração

Responsável de operações

Técnico de contabilidade/técnico de contas

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Assistente de direção

Chefe de serviços administrativos

2.2- Técnicos da produção e outros

Chefe de armazém

Chefe de operações

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Chefe de bordo

Chefe de bordo de comboios internacionais

Controlador nível 2

Subchefe de armazém

Subchefe de operações

Subchefe de serviços administrativos

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente administrativo principal nível 2

Assistente administrativo principal nível 1

Assistente de bordo

Assistente de bordo de comboios internacionais

Cozinheiro de comboios internacionais (mais de 5 anos)

4.2- Produção

Controlador nível 2

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente administrativo principal

Assistente de bordo de comboios internacionais (até 5 anos)

Assistente de bordo principal

5.4- Outros

Empregado de armazém principal

Preparador-coordenador

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente administrativo (2.º ano)

Assistente administrativo (1.º ano)
Assistente de bordo (2.º ano)
Assistente de bordo (1.º ano)
Empregado de armazém (2 anos)
Empregado de armazém (1 ano)
Empregado de limpeza (mais de 2 anos)
Empregado de limpeza (até 2 anos)

6.2- Produção

Preparador/embalador (2.º ano)
Preparador/embalador (1.º ano)

A- Praticantes e aprendizes

Estagiário (6 meses)

Acordo de empresa entre a PROMARINHA - Gabinete de Estudos e Projectos, SA e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 21, de 8 de Junho de 2014.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Comissário
Cozinheiro chefe
Oficial de eletricista (ETO)

4- Profissionais altamente qualificados

4.2- Produção

Operador de grua
Paioleiro de câmaras

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Rececionista

Acordo de empresa entre o CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 25, de 8 de Julho de 2014.

1- Quadros superiores

Técnico assessor principal
Técnico assessor especialista
Técnico superior especialista
Técnico superior

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Técnico principal
Técnico de grau II
Técnico de grau I

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Técnico administrativo principal
Técnico administrativo de grau II
Técnico administrativo de grau I

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Auxiliar grau II
Auxiliar grau I

A- Estágio e aprendizagem

Técnico superior estagiário
Técnico estagiário

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

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

AES - Associação de Empresas de Segurança - Alteração

Alteração aprovada em 31 de março de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2014.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, âmbito, sede e objecto

Artigo 1.º

Denominação e duração

A AES - Associação de Empresas de Segurança é uma associação empresarial, de âmbito nacional, de natureza empregadora, sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, que se rege pelas disposições legais aplicáveis e pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Âmbito

A AES é constituída pelas pessoas singulares ou colectivas, de direito privado, situadas no território nacional, titulares de uma empresa que tenha, habitualmente, trabalhadores ao seu serviço e que se dedique à actividade de segurança privada, e que, nos termos dos presentes estatutos, seja admitida como associada.

Artigo 3.º

Sede

A AES tem a sua sede na Avenida Álvares Cabral, n.º 61, 4.º, Lisboa, freguesia de Santa Isabel, concelho de Lisboa.

Artigo 4.º

Objecto

A AES tem por objecto:
a) Defender e promover os interesses e direitos dos seus associados;

b) Representar os associados junto da Administração Pública, de entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, entidades representativas dos trabalhadores do sector de segurança privada e meios de comunicação social;

c) Promover, desenvolver e consolidar, entre os associados e no seu sector de actividade, princípios de deontologia e ética profissionais, de respeito pela legislação aplicável e de respeito pela prática de concorrência leal;

d) Promover e realizar estudos, bem como executar todo o tipo de actos que contribuam para o desenvolvimento do seu sector de actividade económica;

e) Mediar eventuais conflitos de interesses entre os seus associados;

f) Cumprir e fazer cumprir as obrigações contraídas, tendo em vista a prossecução dos seus objectivos estatutários;

g) Celebrar convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Admissão

1- A admissão dos sócios é da competência da direcção.

2- O pedido de admissão deve ser dirigido à direcção, por escrito e acompanhado dos seguintes elementos:

a) Certidão do registo comercial da sociedade requerente;

b) Cópia autenticada do alvará necessário ao exercício da actividade ou cópia autenticada da autorização de exercício de actividade;

c) Identificação dos seus corpos gerentes;

d) Nome do seu representante na AES, o qual deverá pertencer à gerência ou à administração da sociedade ou à sua direcção;

e) Declaração, emitida pelas entidades competentes, de que não existem dívidas fiscais ou à segurança social;

f) Relatório e contas dos últimos dois anos e indicação do número de trabalhadores em 31 de Dezembro, dos últimos dois anos;

g) Quaisquer outros elementos de informação que a direcção entenda relevantes para a apreciação da candidatura.

Artigo 6.º

Efeitos

A admissão de associados produzirá efeitos após comunicação escrita ao interessado.

Artigo 7.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Elegerem e serem eleitos para os órgãos sociais e de ser nomeado para qualquer cargo associativo;

b) Requererem a realização de assembleias gerais, nos termos estatutários;

c) Participarem e votarem nas assembleias gerais;

d) Utilizarem os serviços de informação e de assessoria exis-

tentes na AES, ou outros que a associação lhes possa prestar;

e) Frequentar as instalações, dentro de critérios para o efeito estabelecidos;

f) Serem informados dos factos relevantes para a vida da associação e do sector de segurança privada;

g) Fazerem propostas e sugestões à direcção;

h) Publicitar a sua qualidade de sócio, utilizando a sigla e logótipo da AES, nos impressos ou publicidade.

Artigo 8.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Respeitarem e cumprirem as disposições estatutárias ou regulamentos internos, os princípios de ética e de deontologia profissionais, bem como de concorrência leal;

b) Aceitarem e cumprirem as deliberações e acordos emanados dos órgãos sociais;

c) Defenderem o bom nome e prestígio da associação;

d) Exercerem efectivamente os cargos sociais para que forem eleitos;

e) Pagarem pontualmente as quotas ou outros débitos à AES;

f) Informarem, dentro de 30 dias, alterações aos seus pactos sociais, ou dos seus corpos gerentes;

g) Apresentarem, até 31 de Maio, o relatório e contas do ano anterior, balanço social e declarações formais de inexistência de dívidas à segurança social e ao fisco.

Artigo 9.º

Perda de qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado:

a) Os que deixarem de exercer a actividade económica representada pela associação;

b) Os que vierem a ser excluídos;

c) Os que se demitirem;

d) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante seis meses.

Artigo 10.º

Demissão

O associado que pretender retirar-se da associação deverá notificar a direcção dessa vontade, por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, em relação à data de produção dos efeitos.

CAPÍTULO III

Dos órgãos associativos

SECÇÃO I

Artigo 11.º

Órgãos associativos

São órgãos associativos da AES a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 12.º

Mandato e eleições

1- O mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção ou do conselho fiscal tem a duração de três anos.

2- É permitida a reeleição para mandatos sucessivos, sendo que esta é feita por listas completas, para cada um dos órgãos sociais.

3- Embora designados por prazo certo, os membros dos órgãos constantes no número 1 deste artigo mantêm-se em funções até nova designação.

Artigo 13.º

Processo eleitoral

1- A eleição dos membros dos órgãos associativos será feita por listas separadas para a mesa da assembleia geral, para a direcção e para o conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar e, no caso de pessoa colectiva, a indicação do representado do associado.

2- As eleições respeitarão integralmente os princípios da gestão democrática e da liberdade de associação, sendo asseguradas às listas concorrentes iguais direitos e deveres.

3- A fiscalização do acto eleitoral será exercida por uma comissão eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

4- Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos associativos manter-se-ão em funções até que os novos membros eleitos tomem posse.

5- As eleições realizar-se-ão no último trimestre do terceiro ano do mandato.

6- Nenhum associado pode ser eleito ou representado no mesmo mandato para mais de um órgão associativo.

7- Os corpos sociais poderão ser destituídos por deliberação da assembleia geral, tomada com o voto favorável de dois terços dos associados presentes, devendo essa mesma assembleia designar o dia da eleição do ou dos órgãos sociais em causa, bem como eleger quem provisoriamente assumirá a gestão corrente da AES até ao início de funções dos corpos sociais a eleger.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 14.º

Composição

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2- O funcionamento da assembleia é dirigida pela mesa da assembleia geral, composta por um presidente e um secretário, que substituirá o presidente em caso de impedimento.

Artigo 15.º

Competência

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;

b) Aprovar ou alterar os estatutos da AES;

c) Analisar e deliberar sobre qualquer assunto que a direcção entenda submeter-lhe, ainda que seja da competência de outro órgão social;

d) Apreciar e votar o relatório e contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;

e) Aprovar o plano de actividades e o orçamento anual;

f) Destituir os corpos sociais e tomar as medidas previstas no número 7 do artigo 13.º

Artigo 16.º

Atribuições da mesa

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões, estabelecer a ordem do dia e dirigir os trabalhos da assembleia;

b) Verificar a regularidade das presenças e das listas apresentadas ao processo eleitoral;

c) Assinar as actas da assembleia;

d) Dar posse aos órgãos eleitos.

Artigo 17.º

Convocatória e agenda

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral convocar as assembleias gerais.

2- A convocatória para qualquer reunião de assembleia geral será feita por aviso postal ou electrónico, expedido para cada um dos associados, com a antecedência mínima de oito dias em relação à data da sua realização e por publicação no sítio da internet da AES, que deverá ser de acesso público.

3- Na convocatória indicar-se-á o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 18.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reunirá, ordinariamente, até ao final do 1.º trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório, balanço e contas da direcção e parecer do conselho fiscal relativos ao ano anterior.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá a pedido da direcção, ou de um número de associados não inferior ao legalmente previsto, no pleno gozo dos seus direitos.

3- A assembleia geral funcionará à hora marcada com a presença ou representação de associados titulares de, pelo menos, metade dos votos e, meia hora depois, poderá funcionar com a presença de qualquer número de associados.

Artigo 19.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

2- As deliberações relativas a alterações dos estatutos da AES são tomadas pela maioria qualificada de três quartos dos votos representativos das associadas presentes.

3- As deliberações relativas à dissolução e extinção da

AES são tomadas pela maioria qualificada de três quartos dos votos representativos de todas as associadas.

4- As deliberações relativas à eleição e destituição dos órgãos sociais são tomadas pela maioria qualificada de dois terços dos votos representativos das associadas presentes.

Artigo 20.º

Votos

Cada associado dispõe do número de votos correspondente ao nível da sua facturação anual, de acordo com a distribuição abaixo indicada:

- Até 10 000 000 € - 1 voto;
- De 10 000 000 € a 20 000 000 € - 2 votos;
- De 20 000 000 € a 30 000 000 € - 3 votos;
- De 30 000 000 € a 40 000 000 € - 4 votos;
- De 40 000 000 € a 50 000 000 € - 5 votos;
- De 50 000 000 € a 60 000 000 € - 6 votos;
- De 60 000 000 € a 70 000 000 € - 7 votos;
- De 70 000 000 € a 80 000 000 € - 8 votos;
- De 80 000 000 € a 90 000 000 € - 9 votos;
- Mais de 90 000 000 € - 10 votos.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 21.º

Composição

A direcção é um órgão colegial composto por cinco membros, sendo um deles o presidente, e outros dois ou quatro vice-presidentes, devendo estes quatro últimos ser administradores ou gerentes de entidades associadas.

Artigo 22.º

Competência

A direcção é o órgão de gestão permanente da associação.

Artigo 23.º

Compete à direcção:

- a) Representar a AES em juízo e fora dele;
- b) Executar as deliberações da assembleia geral;
- c) Promover e realizar as diligências necessárias à prossecução dos fins da AES;
- d) Elaborar o orçamento anual bem como todos os documentos contabilísticos necessários, balancetes, balanços e contas de cada exercício;
- e) Administrar os bens e valores da AES e contratar os serviços externos que se revelem necessários;
- f) Alienar ou onerar bens integrados no património da associação, sempre que tal se mostre conveniente ou necessário à prossecução dos fins sociais e mediante parecer favorável do órgão fiscalizador;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas estatutárias;
- h) Aceitar donativos e fundos que sejam atribuídos à AES;
- i) Exercer o poder disciplinar sobre os associados, conforme o disposto nos artigos 31.º e 32.º;

j) Fixar a jóia de admissão e os valores de quotização anual dos associados, bem como a periodicidade dos respectivos pagamentos, ou qualquer outra contribuição de natureza extraordinária;

k) Criar grupos de trabalho ou comissões para o tratamento de tarefas específicas;

l) Deliberar a suspensão dos associados que não tenham as suas quotas em dia.

Artigo 24.º

Funcionamento

1.1- A direcção reunirá sempre que tal seja julgado necessário, através de convocação do seu presidente, por iniciativa deste, ou a pedido de dois dos seus membros.

1.2- A direcção funcionará sempre com a presença da maioria dos seus membros.

1.3- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

1.4- Ao presidente é atribuído voto de qualidade.

1.5- Após cada reunião será lavrada uma acta, que, depois de aprovada, será assinada pelos membros presentes à reunião.

2- A direcção poderá elaborar e aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 25.º

Vínculo

Para obrigar a associação, activa e passivamente, são necessárias as assinaturas conjuntas:

- a) Do seu presidente e de um vice-presidente;
- b) De um dos membros referidos na alínea anterior e do secretário-geral da associação.

Artigo 26.º

Cessação de funções

1- Sem prejuízo do estabelecido no número 3 do artigo 12.º e no número 4 do artigo 13.º, qualquer membro da direcção cessa as suas funções:

a) Por vontade própria, mediante carta de demissão endereçada à AES;

b) Por termo do seu mandato, e não havendo reeleição;

c) Por decisão do associado que representa.

2- Cessa as suas funções o membro da direcção cujo associado que representa tiver sido extinto, suspenso ou excluído da AES.

Artigo 27.º

Demissão

Se no decurso de um mandato se verificar a demissão de qualquer elemento da direcção, ou do seu representante, esta providenciará a sua substituição imediata, submetendo esta decisão à ratificação da primeira assembleia geral que se realizar.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 28.º

Composição

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente e um vogal.

2- A AES poderá contratar um revisor oficial de contas, o qual será remunerado. O revisor oficial de contas poderá ser eleito para o conselho fiscal, nos termos previstos no artigo 13.º, para um dos cargos previstos no presente normativo.

Artigo 29.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Emitir parecer sobre as contas e o balanço de cada exercício;

b) Verificar os balancetes de receitas e despesas, conferir os documentos de despesas e a legalidade dos pagamentos efectuados;

c) Dar parecer sobre qualquer outro assunto que os órgãos sociais entendam submeter à sua apreciação.

Artigo 30.º

Funcionamento

1- O conselho fiscal reunirá sempre que tal se mostre necessário e, obrigatoriamente, para emitir o parecer referido na alínea a) do artigo anterior.

2- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

3- Ao presidente é atribuído voto de qualidade.

SECÇÃO V

Regime disciplinar

Artigo 31.º

Sanções

1- As infracções cometidas pelos associados contra o estabelecido nos estatutos, regulamentos da associação, bem como ainda o não cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direcção, serão punidas com as seguintes sanções:

a) Advertência escrita;

b) Suspensão de todos os direitos sociais até um ano;

c) Expulsão.

2- A sanção prevista na alínea c) do número anterior só será aplicada nos casos de grave violação de deveres fundamentais.

Artigo 32.º

Matéria disciplinar

1- A aplicação das sanções previstas no artigo anterior é da competência da direcção.

2- A direcção elaborará a acusação, descrevendo os comportamentos imputados ao associado, remetendo-lhe cópia da mesma, e concedendo-lhe um prazo de 10 dias úteis para

apresentar, querendo, a sua defesa, por escrito.

3- Na resposta à acusação, poderá o associado juntar documentos, requerer diligências e indicar testemunhas, até ao limite máximo de três por cada facto articulado.

4- Da aplicação das sanções previstas no artigo anterior cabe recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia geral, devendo este ser apreciado e votado na primeira reunião convocada, após a recepção do recurso.

5- O recurso deverá ser interposto no prazo de 10 dias após o recebimento da notificação da sanção, por requerimento enviado, sob registo, ao presidente da mesa da assembleia geral.

6- O presidente da mesa deverá dar conhecimento ao interessado da deliberação tomada sobre o recurso, por carta registada, nos 10 dias seguintes à tomada de decisão pela assembleia geral.

SECÇÃO VI

Artigo 33.º

Secretário-geral

1- A direcção da AES poderá proceder à designação de um secretário-geral, definindo, simultaneamente, qual o período por que exercerá essas funções.

2- O secretário-geral, entre outras, exercerá as seguintes funções:

a) Secretariar as reuniões da direcção, lavrando as respectivas actas e assinando-as conjuntamente com os directores;

b) Conservar, guardar e manter em ordem os livros de actas e as listas de presenças às assembleias gerais;

c) Proceder à expedição das convocatórias legais para as reuniões da assembleia geral e da direcção;

d) Certificar as assinaturas dos membros da direcção;

e) Certificar, total ou parcialmente, o conteúdo dos estatutos da associação e a identidade dos membros que integram os seus órgãos;

f) Assegurar o expediente diário e estabelecer as ligações entre os associados e entre os membros dos órgãos sociais;

g) Proceder à assinatura dos documentos que lhe sejam apresentados pela direcção para esse efeito, de acordo com o que se encontra previsto na alínea b) do artigo 25.º dos estatutos.

2- A actividade do secretário-geral será remunerada, de acordo com o que para o efeito for estabelecido pela direcção.

CAPÍTULO IV

Disposições gerais

Artigo 34.º

Receitas

Constituem receitas da associação:

a) O produto das jóias, quotas e contribuições extraordinárias pagas pelos associados de acordo com os montantes e periodicidade fixados pela direcção;

b) Quaisquer fundos, subsídios, donativos, heranças ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 35.º

Dissolução e liquidação

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que reunir os votos favoráveis de três quartos dos votos representativos de todas as associadas.

2- Na assembleia geral referida no número anterior, deliberar-se-á ainda a forma e o prazo de liquidação, bem como o destino a dar aos bens que constituem o seu património, sendo certo que os bens que constituírem o património da associação não poderão ser distribuídos pelos associados.

3- A assembleia geral que deliberar a dissolução nomeará ainda uma comissão liquidatária, que passará a representar a assembleia em todos os actos exigidos pela liquidação.

Artigo 36.º

Alterações dos estatutos

Os estatutos poderão vir a ser alterados por deliberação tomada nos termos do número 2 do artigo 19.º e em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Registado em 9 de outubro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 126 do livro n.º 2.

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

Alteração aprovada em 31 de março de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2005.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, âmbito, sede e objecto

Artigo 1.º

Denominação e duração

A «APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração», é uma associação empresarial, de natureza empregadora, sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, que se rege pelas disposições legais aplicáveis e pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Âmbito

1- A APECA é constituída pelas pessoas singulares ou colectivas, de direito privado, situadas no território do Continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, titulares de uma empresa, que tenham, habitualmente, tra-

balhadores ao seu serviço e que se dediquem à prestação de serviços de contabilidade e administração de empresas, e que, nos termos dos presentes estatutos, sejam admitidas como associadas.

2- Poderão ainda fazer parte da associação outros associados, pessoas singulares ou colectivas, que desenvolvam actividades de interesse ou interligadas com os objectivos e fins da associação.

Artigo 3.º

Sede

1- A APECA tem a sua sede na cidade da Maia, podendo ser transferida para a cidade do Porto, por deliberação da direcção.

2- A APECA pode estabelecer delegações ou outras formas de representação em qualquer localidade, por simples deliberação da direcção.

Artigo 4.º

Objecto

A associação tem por objecto:

- a) Promover e defender os legítimos interesses e direitos dos associados, seu prestígio e dignificação;
- b) Desenvolver um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os associados;
- c) Prosseguir os demais objectivos previstos na lei.

Artigo 5.º

Competência

1- No desenvolvimento dos fins definidos no artigo anterior, compete, em especial, associação.

- a) O estudo, a defesa e a promoção dos direitos e interesses das empresas associadas;
- b) A representação dos associados junto de quaisquer entidades, públicas ou privadas, nomeadamente os Ministérios das Finanças, da Economia, da Justiça, da Segurança Social e do Trabalho e serviços deles dependentes, e a Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas;
- c) A representação das empresas associadas junto das organizações profissionais e empresariais, nacionais e estrangeiras, bem como dos organismos sindicais e da opinião pública;
- d) Promoção de um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os associados, com vista ao exercício de direitos e obrigações comuns;
- e) Promoção e criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente apoio logístico, consulta e assistência fiscal e jurídica sobre assuntos ligados ao sector de actividade económica que representa;
- f) Promoção de estudos e acções de formação, designadamente profissional, com vista à melhoria técnica das empresas associadas;
- g) Em geral, desempenhar outras funções ou promover acções e iniciativas de interesse comum para as empresas associadas, no respeito pela lei e pelos estatutos.

2- Com vista a alcançar os objectivos enunciados, a as-

sociação poderá criar e manter em funcionamento secções especializadas, assim como estabelecer formas de cooperação e colaboração com outras entidades representativas de actividades económicas, sociais e profissionais, nacionais e estrangeiras e com o Estado.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Categorias de associados

1- Os associados podem ser ordinários, extraordinários ou honorários.

2- Podem inscrever-se na APECA, como associados ordinários, as pessoas singulares ou colectivas que, no território do Continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, se dediquem à prestação de serviços de contabilidade, fiscalidade e administração de empresas, que preencham cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Possuam instalações fixas destinadas ao exercício da actividade;

b) Tenham, habitualmente, trabalhadores ao seu serviço;

c) Tenham na sua estrutura, pelo menos, um técnico oficial de contas;

d) Estejam colectados pelo exercício da sua actividade.

3- Podem ser admitidos como associados extraordinários as pessoas singulares que sejam técnicos oficiais de contas, mas não reúnam os requisitos constantes do número 2, e as pessoas colectivas que, não tendo como objecto social as actividades referidas no número anterior, tenham um técnico oficial de contas ao seu serviço e se identifiquem com os objectivos da APECA.

4- Poderão ser admitidos como associados honorários pessoas singulares, a título individual ou como representantes de pessoas colectivas, ou pessoas colectivas, que, pela prática de actos relevantes, tenham contribuído para o prestígio e desenvolvimento da associação e, como tal, venham a ser reconhecidos.

5- Os associados extraordinários e honorários não podem ser eleitos para os órgãos associativos, podendo participar nas assembleias gerais mas sem direito de voto.

Artigo 7.º

Admissão

1- A admissão dos associados ordinários ou extraordinários é da competência da direcção.

2- O pedido de admissão deve ser dirigido à direcção, por escrito e acompanhado dos necessários documentos comprovativos dos requisitos exigidos no artigo anterior.

3- A admissão de associados honorários é da competência da assembleia geral, sob proposta da direcção.

Artigo 8.º

Recusa de admissão

1- A recusa de admissão de associados só pode fundamen-

tar-se na não satisfação dos requisitos enunciados no artigo 6.º e deverá ser comunicado ao interessado no prazo de 30 dias.

2- A falta de qualquer comunicação, no prazo referido no número antecedente, significa que o requerente foi admitido como associado.

3- A direcção poderá exigir documentos complementares comprovativos dos requisitos enunciados no artigo 6.º

4- O pedido de documentos nos termos do número anterior interrompe o prazo estipulado no número 2, que começará a correr de novo após a recepção dos documentos solicitados.

Artigo 9.º

Recurso

1- Da decisão de admissão ou de recusa de admissão de associados cabe recurso para a assembleia geral, a interpor, pelo interessado ou por qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos, no prazo de dez dias, por carta registada dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

2- O recurso será discutido e votado na primeira reunião da assembleia geral convocada após o recebimento da sua interposição, devendo ser dado conhecimento da deliberação ao interessado, por carta registada, nos dez dias subsequentes.

3- A interposição do recurso suspende a decisão recorrida.

Artigo 10.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Participar na vida e gestão administrativa da associação;

b) Solicitar a convocação da assembleia geral e participar nas suas reuniões, com respeito pelas normas estatutárias e regulamentares;

c) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;

d) Utilizar e beneficiar de todos os serviços e apoios concedidos pela associação;

e) Retirar-se a todo o tempo da associação, sem prejuízo para esta de reclamar o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

Artigo 11.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Colaborar nos trabalhos e iniciativas da associação e contribuir para a realização dos seus objectivos;

b) Participar nas assembleias gerais e nas suas reuniões para que sejam convocados;

c) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos, salvo recusa justificada;

d) Cumprir e acatar as disposições regulamentares e estatutárias e os compromissos assumidos, em sua representação, pela associação, bem como as deliberações dos órgãos associativos, em conformidade com a lei e os estatutos, sem prejuízo dos seus direitos e garantias legais;

e) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhes forem solicitados, que não sejam considerados confidenciais, que forem julgados úteis ou necessários à boa realização dos

fins associativos;

f) Pagar a jóia de admissão, quotas e taxas que sejam fixadas.

Artigo 12.º

Suspensão da qualidade de associado

1- Fica suspenso dos seus direitos o associado que tiver em atraso o pagamento de seis meses de quotização.

2- A suspensão torna-se eficaz após comunicação escrita da direcção para a morada do associado constante dos ficheiros da APECA.

3- As quotas são mensais e vencem-se no último dia útil do mês a que respeitam.

Artigo 13.º

Perda de qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Os que deixarem de exercer a actividade económica representada pela associação ou deixem de, cumulativamente, cumprir os requisitos das alíneas a), b), c) e d) do artigo 6.º destes estatutos;

b) Os que vierem a ser demitidos por motivos disciplinares;

c) Os que se demitirem;

d) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante doze meses.

2- A exclusão de associados com fundamento nas alíneas a) e d) do número 1 deverá ser-lhes comunicado, pela direcção, por carta registada com aviso de recepção.

3- No caso previsto na alínea d) do número 1, mediante pedido do interessado, a direcção deverá readmitir o associado excluído, desde que este pague as quotizações em débito, que poderão ser acrescidas de uma indemnização até 50 % do seu valor.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 14.º

Sanções

1- As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nos estatutos e regulamentos da associação ou ainda o não cumprimento das deliberações da assembleia geral, do conselho geral e da direcção serão punidas com as seguintes sanções:

a) Advertência;

b) Suspensão de direitos até seis meses;

c) Multa até ao montante de doze meses de quotas;

d) Expulsão.

2- A sanção prevista na alínea d) do número anterior, salvo nos casos previstos na alínea d) do artigo 13.º, só será aplicada nos casos de grave violação dos deveres de associado.

Artigo 15.º

Aplicação das sanções

1- A aplicação das sanções previstas no artigo anterior é da

competência da direcção.

2- A direcção elaborará a acusação, descrevendo os comportamentos imputados ao associado, enviando-lhe cópia da mesma e concedendo-lhe um prazo, não inferior a oito dias, para apresentar, querendo, a sua defesa, por escrito.

3- Com a defesa, o acusado pode juntar documentos, requerer diligências, não dilatórias, e indicar testemunhas, até ao limite máximo de três por cada facto.

4- Da aplicação das sanções previstas no artigo 14.º cabe recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia geral, a apreciar e votar na primeira reunião convocada após o recebimento do recurso.

5- O recurso é interposto no prazo de dez dias após o recebimento da notificação da sanção, por requerimento enviado, sob registo, ao presidente da mesa da assembleia geral.

6- Recebido o recurso, o presidente da mesa da assembleia geral requisitará ao presidente da direcção o processo, que deverá ser entregue nos cinco dias subsequentes.

7- O presidente da mesa da assembleia geral deverá dar conhecimento ao interessado da deliberação tomada sobre o recurso, por carta registada, nos dez dias subsequentes.

8- No caso de não pagamento voluntário das multas previstas na alínea c) do artigo 14.º, a associação pode recorrer ao tribunal, para efeitos de cobrança coerciva.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos associativos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 16.º

Órgãos associativos

Os órgãos associativos da APECA são a assembleia geral, o conselho geral, a direcção e o conselho fiscal.

SECÇÃO II

Eleição dos órgãos associativos e sua destituição

Artigo 17.º

Mandato e eleições

1- O mandato dos membros da mesa da assembleia geral, do conselho geral, da direcção e do conselho fiscal tem a duração de três anos.

2- É admissível a reeleição para mandatos sucessivos.

3- Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos associativos manter-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros eleitos tomem posse.

4- As eleições realizar-se-ão no último trimestre do terceiro ano do mandato.

5- Nenhum associado pode ser eleito, no mesmo mandato, para mais de um órgão associativo.

6- Os cargos associativos só podem ser exercidos pelos associados eleitos, que, no caso de serem sociedades, serão representados por gerente ou administrador.

7- No caso de os gerentes ou administradores dos associados eleitos perderem essa qualidade ou, por motivo ponderoso, reconhecido pelo órgão respectivo, se encontrarem impossibilitados do exercício do mandato, o associado em causa designará, no prazo de quinze dias, o seu substituto, o que comunicará, por carta registada, ao presidente do respectivo órgão.

8- O associado que abandonar o mandato ou renunciar ao mesmo antes do seu termo não poderá ser eleito para qualquer órgão nas eleições imediatas.

9- O exercício dos cargos associativos é gratuito, embora os seus titulares tenham direito a ser reembolsados das despesas que efectuarem por via deles, desde que devidamente documentadas.

Artigo 18.º

Substituições

1- Nas suas faltas e impedimentos, o presidente de qualquer dos órgãos associativos será substituído, sucessivamente, pelo vice-presidente, pelo secretário e pelos vogais, estes segundo a ordem constante da lista de candidatura.

2- No impedimento de membros efectivos, assim como nos casos de vacatura de cargos associativos, em que um órgão fique reduzido a metade, ou menos, dos seus elementos, serão chamados à efectividade de funções os membros suplentes, pela ordem constante da lista de candidatura.

3- Se após a chamada dos membros suplentes à efectividade de funções, nos termos do numero anterior, não for possível refazer a maioria absoluta dos seus membros, proceder-se-á a eleições para preenchimento dos lugares vagos, até final do mandato, no prazo de 60 dias.

Artigo 19.º

Destituição

1- Os membros dos órgãos associativos, individualmente ou em conjunto, podem ser destituídos pela assembleia geral, desde que ocorra motivo grave, nomeadamente abuso ou desvio de funções e prática de actos que sejam causa de exclusão de sócio.

2- A destituição só pode ter lugar em reunião da assembleia geral expressamente convocada para esse efeito, a requerimento de, pelo menos, 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos ou por iniciativa de qualquer órgão associativo, desde que previamente obtido o parecer favorável do conselho geral, ou ainda por iniciativa deste.

3- A deliberação de destituição carece de voto favorável de, pelo menos, três quartos dos associados presentes.

4- Se a destituição referida nos números anteriores abranger metade, ou mais, dos membros de um órgão associativo e não for possível preencher a maioria dos seus cargos com a chamada dos membros suplentes à efectividade de funções, a mesma assembleia deliberará sobre a sua substituição até à realização de eleições para o preenchimento dos cargos vagos até final do mandato.

5- Se a destituição abranger metade, ou mais, dos membros da direcção e não for possível preencher a maioria dos seus cargos com a chamada dos membros suplentes à efectividade de funções, a mesma assembleia nomeará uma comissão composta por cinco elementos, que integrará os membros não destituídos, à qual competirá a gestão corrente da associação até à realização de novas eleições.

Artigo 20.º

Processo eleitoral

1- A eleição dos membros dos órgãos associativos será feita por escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, para o conselho geral, para a direcção e para o conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar e, no caso de pessoa colectiva, quem representa o associado.

2- As listas de candidatura aos órgãos associativos podem ser propostas pela direcção cessante, pela comissão de gestão, no caso de destituição da direcção, ou por um número de associados não inferior a 10 % dos associados inscritos no caderno eleitoral, e enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral.

3- As eleições respeitarão o processo definido em regulamento eleitoral, a aprovar pela assembleia geral, mediante proposta da direcção.

4- A fiscalização do acto eleitoral será feita por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

SECÇÃO III

Assembleia geral

Artigo 21.º

Composição

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2- O funcionamento da assembleia geral é dirigido e coordenado pela mesa da assembleia geral, composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3- Será também eleito um secretário suplente.

Artigo 22.º

Competência

Compete à assembleia geral, nomeadamente:

a) Eleger e destituir a respectiva mesa, o conselho geral, a direcção e o conselho fiscal;

b) Definir as linhas gerais da política associativa, no respeito pela lei e pelos estatutos;

c) Aprovar anualmente o relatório, balanço de actividade e contas do exercício da direcção e o parecer do conselho fiscal;

d) Apreciar e votar os regulamentos da associação e suas alterações, mediante proposta da direcção;

e) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos;

- f) Autorizar a aquisição de bens imóveis, a título oneroso, pela associação, bem como a sua alienação ou oneração;
- g) Apreçar e votar os recursos previstos nestes estatutos;
- h) Aprovar a admissão dos associados honorários, sob proposta da direcção;
- i) Deliberar sobre todos os assuntos que sejam submetidos à sua apreciação.

Artigo 23.º

Atribuições da mesa

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões, estabelecer a ordem do dia e dirigir os trabalhos da assembleia;
- b) Assinar as actas da assembleia;
- c) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas aos órgãos associativos;
- d) Dar posse aos associados nos cargos associativos para que forem eleitos nos 30 dias subsequentes ao acto eleitoral;
- e) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral.

Artigo 24.º

Convocatória e agenda

1- A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral será feita por aviso postal ou correio electrónico expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de quinze dias.

2- Na convocatória indicar-se-á o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem do dia.

Artigo 25.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reunirá, ordinariamente, no 1.º trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório, balanço e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos ao ano anterior e ainda nos termos do número 4 do artigo 17.º, para proceder à eleição dos órgãos associativos.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá a requerimento da direcção, ou de um número não inferior a 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- O requerimento a que se reporta o número anterior deve indicar concretamente a ordem do dia.

4- A assembleia geral convocada a requerimento dos associados, nos termos do número 2, só pode funcionar se estiverem presentes ou devidamente representados, pelo menos, dois terços dos requerentes.

5- A assembleia geral funcionará à hora marcada desde que estejam presentes ou devidamente representados, pelo menos, metade do número de associados no pleno gozo dos seus direitos e, meia hora depois, funcionará com qualquer número de associados.

6- Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral poderão delegar noutro associado a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

Parágrafo único - Cada associado só pode representar ou-

tro associado.

7- Nas assembleias eleitorais não é permitido o voto por procuração.

Artigo 26.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados.

2- As deliberações sobre alteração dos estatutos e as relativas à destituição de membros de órgãos associativos são tomadas por maioria qualificada dos votos de três quartos dos associados presentes ou representados.

3- As deliberações sobre a dissolução da associação são tomadas pela maioria qualificada de três quartos dos votos dos associados da associação no pleno gozo dos seus direitos.

4- Cada associado tem direito apenas a um voto.

Artigo 27.º

Votação

1- As votações são feitas por escrutínio secreto, por levantados e sentados ou ainda por braço ao ar.

2- Nas deliberações eleitorais, nas referentes a recursos disciplinares e nas de destituição de membros de órgãos associativos a votação será feita por escrutínio secreto.

SECÇÃO IV

Conselho geral

Artigo 28.º

Composição

1- O conselho geral é composto pelos presidentes da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal e por seis membros eleitos.

2- O presidente da mesa da assembleia geral preside ao conselho geral.

3- Os membros do conselho geral elegerão, de entre os seus membros eleitos, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 29.º

Competência

Compete ao conselho geral, nomeadamente:

a) Emitir parecer sobre a convocação da assembleia geral para destituição dos órgãos associativos, a requerimento dos restantes órgãos directivos, ou tomar a iniciativa da sua convocação, nos termos do artigo 19.º, número 2, dos estatutos;

b) Propor à direcção o requerimento da convocação extraordinária da assembleia geral;

c) Aprovar os valores das joias e quotas, sob proposta da direcção;

d) Aprovar o orçamento anual da associação;

e) Aprovar o reforço de rubricas orçamentais ou a transferência de verbas entre rubricas do orçamento;

f) Deliberar sobre a integração da associação em uniões,

federações e confederações com fins comuns, nacionais ou estrangeiras, sob proposta da direcção;

g) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que sejam submetidos a sua apreciação pela direcção ou pelo conselho fiscal;

h) Resolver as dúvidas de interpretação e integrar as lacunas dos presentes estatutos;

i) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam estatutariamente cometidas.

Artigo 30.º

Funcionamento

1- O conselho geral reunirá, ordinariamente, no mês de Dezembro de cada ano, para aprovação do orçamento anual da associação.

2- Extraordinariamente, o conselho geral reunirá a requerimento da direcção, do conselho fiscal ou ainda por sua própria iniciativa.

3- O requerimento a que se reporta o número anterior deve indicar a ordem de trabalhos e fazê-la acompanhar dos documentos necessários à sua apreciação.

4- O conselho geral funciona, à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos seus membros e, meia hora depois, com os membros presentes.

Artigo 31.º

Convocatória

1- A convocatória para as reuniões do conselho geral será feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos seus membros com a antecedência mínima de dez dias.

2- Na convocatória indicar-se-á o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 32.º

Deliberações

As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO V

Direcção

Artigo 33.º

Composição

1- A direcção é composta por cinco elementos, sendo um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal.

2- Serão ainda eleitos dois vogais suplentes.

3- A falta injustificada de qualquer membro da direcção a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas, no decurso do mesmo ano civil, implica a vacatura do respectivo cargo.

Artigo 34.º

Competência

1- A direcção é o órgão de gestão permanente da associa-

ção.

2- Compete-lhe, nomeadamente:

a) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;

b) Admitir, suspender e despedir, nos termos legais, o pessoal e fixar as suas remunerações;

c) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados e declarar a perda da qualidade de associado;

d) Definir, orientar e fazer executar a actividade da associação, com respeito pelas normas legais e estatutárias;

e) Propor ao conselho geral, para aprovação, os valores das joias e quotas;

f) Fixar os valores das taxas de utilização dos serviços da associação;

g) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e do conselho geral, bem como as suas próprias resoluções;

h) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral sempre que tal lhe seja proposto pelo conselho geral ou pelo conselho fiscal, ou por sua iniciativa;

i) Nomear e destituir delegados da associação e prestar-lhes todo o apoio;

j) Elaborar o relatório anual e apresentá-lo, com as contas do exercício e o parecer do conselho fiscal, à apreciação e votação da assembleia geral, na reunião ordinária deste órgão no 1.º trimestre do ano seguinte ao que respeitam;

l) Elaborar o orçamento anual da associação e submetê-lo à aprovação do conselho geral, na reunião ordinária deste órgão, a que se reporta o número 1 do artigo 30.º destes estatutos;

m) Efectuar o reforço de rubricas orçamentais ou a transferência de verbas entre rubricas, depois de obtida a aprovação do conselho geral, bem como obter financiamentos bancários sob parecer favorável do conselho fiscal;

n) Propor ao conselho geral a integração da associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, nacionais ou estrangeiras;

o) Abrir delegações, nos termos do disposto no artigo 40.º;

p) Constituir comissões ou grupos de trabalho;

q) Elaborar propostas de regulamentos e submete-las à apreciação da assembleia geral;

r) Instaurar processos disciplinares aos associados e aplicar as respectivas sanções, nos termos dos artigos 14.º e 15.º dos estatutos;

s) Representar a associação em juízo e fora dele;

t) Colaborar com o Estado, com vista à implantação de normas legais definidoras do exercício das actividades representadas pela associação;

u) Praticar, em geral, todos os actos julgados necessários ou convenientes à realização dos fins estatutários da associação.

Artigo 36.º

Funcionamento

1- A direcção reunirá, ordinariamente, uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que tal seja julgado necessário, por convocação do seu presidente, por iniciativa deste ou a pedido de dois dos seus membros.

2- A direcção só pode funcionar com a presença da maioria dos seus membros.

3- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

4- De cada reunião será lavrada uma acta, que, depois de aprovada, será assinada pelos membros presentes à reunião.

5- Às reuniões da direcção podem assistir, por direito próprio mas sem direito de voto, os presidentes da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

Artigo 37.º

Vinculação

1- Para obrigar a associação, activa e passivamente, são necessárias e bastantes as assinaturas conjuntas de dois membros da direcção, sendo uma delas a do presidente ou, nas faltas e impedimentos deste, do seu substituto e, se envolver pagamentos, a do tesoureiro.

Parágrafo único - O tesoureiro, obtido o acordo da direcção, pode delegar a sua competência noutro elemento directivo.

2- A direcção pode delegar poderes para a prática de determinados actos, através de mandato específico para cada caso, do qual conste expressamente a competência delegada.

3- A direcção pode ainda, por simples deliberação, delegar em funcionários poderes para a prática de actos de mero expediente, nomeadamente a assinatura de correspondência.

SECÇÃO VI

Conselho fiscal

Artigo 38.º

Composição

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente e um relator.

2- Serão ainda eleitos dois suplentes.

Artigo 39.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Emitir parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção, bem como sobre eventuais pedidos de financiamento bancário proposto pela direcção;

b) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que sejam submetidos à sua apreciação pela assembleia geral, pelo conselho geral ou pela direcção;

c) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a contabilidade, registos e documentação da associação, bem como os serviços de tesouraria;

d) Acompanhar a execução do orçamento da associação;

e) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pela lei ou pelos estatutos.

Artigo 40.º

Funcionamento

1- O conselho fiscal deverá reunir, no mínimo, uma vez

por trimestre e, obrigatoriamente, para emitir o parecer a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

3- De cada reunião será lavrada acta, que, depois de aprovada, será assinada pelos membros presentes.

4- O conselho fiscal só pode funcionar estando presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO V

Delegações

Artigo 41.º

Constituição e objectivos

1- Nas zonas onde o número de associados o justifique, a direcção poderá estabelecer e manter em funcionamento delegações.

2- As delegações têm por objectivo facilitar o relacionamento recíproco entre a direcção e os associados, com vista à melhor prossecução dos fins associativos.

3- A direcção regulamentará a actividade da delegação e nomeará um ou mais associados responsáveis pelo seu funcionamento.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 42.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 43.º

Receitas

Constituem receitas da associação:

a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;

b) O produto das taxas de serviços prestados pela associação;

c) O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos presentes estatutos;

d) Os rendimentos de fundos capitalizados, resultantes de investimentos ou de outras iniciativas;

e) Quaisquer fundos, subsídios, donativos, heranças ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 44.º

Despesas

1- As despesas da associação são as resultantes da satisfação dos encargos necessários à prossecução dos fins associativos.

2- As despesas serão satisfeitas de harmonia com as rubricas orçamentais.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 45.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos podem ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados na assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- A convocação da assembleia geral, para discutir e votar alterações estatutárias, deverá ser acompanhada do texto das alterações propostas.

Artigo 46.º

Dissolução e liquidação

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que reúna o voto favorável de três quartos dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- Na mesma reunião será deliberada a forma e o prazo de liquidação, bem como o destino a dar aos bens que constituem o seu património, os quais não poderão ser distribuídos pelos associados.

3- A assembleia geral que deliberar a dissolução nomeará ainda uma comissão liquidatária, que passará a representar a associação em todos os actos exigidos pela liquidação.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 47.º

Interpretação e integração

1- A associação rege-se pelos presentes estatutos, pelos regulamentos aprovados em assembleia geral e pela demais legislação aplicável.

2- As dúvidas de interpretação, bem como a integração das lacunas dos presentes estatutos e dos regulamentos que vierem a ser aprovados, serão resolvidas pelo conselho geral, segundo os princípios gerais de direito.

3- Porém, no respeitante ao regulamento eleitoral, quer as dúvidas de interpretação, quer a eventual integração das suas lacunas, são da competência da mesa da assembleia eleitoral.

Regulamento eleitoral

PARTE I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

O presente regulamento contém as normas a que devem

obedecer o processo eleitoral e as eleições para a mesa da assembleia geral, direcção, conselho fiscal e para os membros de eleição para o conselho geral, da APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração.

Artigo 2.º

Capacidade eleitoral

Podem eleger, e ser eleitos, para os órgãos associativos da APECA, os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos estatutários e tenham as suas quotas pagas até ao sexto mês imediatamente anterior.

Artigo 3.º

Cadernos eleitorais

1- Os eleitores deverão constar de um caderno, a elaborar pela mesa da assembleia geral, que poderá ser consultado pelos interessados, na sede da APECA, ou nas suas delegações, havendo-as, a partir do dia seguinte ao da expedição da convocatória para assembleia eleitoral.

2- Qualquer associado pode reclamar da inclusão ou omissão de associados, por escrito dirigido ao presidente da assembleia eleitoral.

3- As reclamações deverão dar entrada na sede da associação a até 25 dias antes da data designada para a assembleia eleitoral.

4- As reclamações serão apreciadas pela mesa da assembleia geral nos dois dias subsequentes ao termo do prazo fixado no número anterior, devendo a decisão ser comunicada ao reclamante por escrito.

5- A relação dos eleitores, depois da rectificada de acordo com a procedência ou improcedência das eventuais reclamações, constituirá o caderno eleitoral que passará a estar afixado na sede da associação e nas suas delegações até oito dias depois da realização do acto eleitoral.

Artigo 4.º

Competência

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, que assume as funções de presidente da mesa da assembleia eleitoral, sendo fiscalizado pelos representantes das listas concorrentes.

2- O presidente da mesa da assembleia geral poderá delegar a organização do processo eleitoral em pessoa a designar, depois de ouvidos os representantes das listas candidatas.

Artigo 5.º

Convocação da assembleia eleitoral

A assembleia eleitoral deve ser convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, com uma antecedência mínima de trinta dias e com observância das disposições estatutárias.

PARTE II

Processo eleitoral

Artigo 6.º

Apresentação das listas

1- As listas de candidatura aos diversos órgãos associativos devem ser apresentadas pela direcção, pela comissão de gestão no caso de destituição da direcção, ou por um número não inferior a 10 % dos associados inscritos no caderno eleitoral e que não constem das listas de candidatura, até ao vigésimo dia anterior à data da assembleia eleitoral.

2- As listas de candidatura deverão indicar o nome do associado, a sua sede social, o cargo a que se propõe e, no caso de o candidato ser uma sociedade, a identificação do gerente ou administrador que exercerá o mandato, bem como do representante da lista que integrará a comissão de fiscalização do acto eleitoral.

3- As listas serão ainda acompanhadas de um termo de aceitação de candidatura, individual ou colectivo.

4- Cada associado só pode ser proponente de, ou candidato aos órgãos associativos por, uma das listas de candidatura.

Artigo 7.º

Afixação das listas

1- O presidente da mesa da assembleia geral deverá verificar a regularidade das candidaturas e afixar as listas até ao décimo quinto dia anterior às eleições, em local visível na sede da APECA e nas delegações existentes, onde poderão ser consultadas para efeitos de reclamação.

2- Juntamente com as listas serão afixados os respectivos programas de acção, caso sejam apresentados ao presidente da mesa da assembleia geral.

3- O presidente da mesa eleitoral comunicará aos representantes das listas candidatas a data da afixação das listas, para efeitos de reclamação.

Artigo 8.º

Irregularidades, suprimento

1- No caso de haver irregularidades em alguma das listas, o presidente da mesa eleitoral notificará o representante da lista para as suprir, no prazo máximo de dois dias após a notificação.

2- Se as irregularidades não forem supridas no prazo indicado no número anterior, a lista será dada sem efeito, o que será notificado ao seu representante.

Artigo 9.º

Reclamações

Após a afixação das listas e durante dois dias, qualquer associado pode reclamar de eventuais irregularidades das listas ou dos seus candidatos.

Artigo 10.º

Duração do acto eleitoral

1- O acto eleitoral decorrerá na sede da associação, terá a duração de oito horas, devendo o período destinado ao exercício do direito de voto ser claramente indicado na convocatória da assembleia eleitoral.

2- A mesa de voto será presidida pelo presidente da mesa eleitoral ou por pessoa por ele indicada, depois de ouvidos os representantes das listas candidatas.

Artigo 12.º

Boletins de voto

1- Aceites as listas de candidatura e decididas as reclamações, se as houver, o presidente da mesa eleitoral mandará elaborar os boletins de voto por lista, que deverão conter a identificação dos candidatos e, no caso de serem pessoas colectivas, a designação do representante que exercerá o mandato, bem como a indicação do órgão e cargo a que cada um dos candidatos se propõe.

2- No caso de concorrer mais que uma lista aos órgãos associativos, ser-lhes-á atribuída uma letra segundo a ordem de entrada das mesmas, que deverá constar dos boletins de voto.

3- O presidente da mesa eleitoral enviará os boletins de voto aos associados inscritos no caderno eleitoral para que, querendo, exerçam o seu direito de voto por correspondência.

Artigo 13.º

Formas de votação

1- Os associados podem votar, pessoalmente, na mesa eleitoral, que funciona na sede da APECA, ou por correspondência.

2- Quando a associação dispuser de meios técnicos adequados, será também permitido o voto electrónico, nos termos a fixar pelo presidente da mesa eleitoral.

3- Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 14.º

Votação pessoal

1- Na mesa eleitoral só poderão votar os eleitores que constem do caderno eleitoral e não tenham votado por correspondência.

2- No acto do exercício de voto, o eleitor é identificado pela mesa eleitoral e descarregado no caderno eleitoral.

3- As pessoas colectivas exercerão o seu direito de voto através de gerente, ou administrador, portador de credencial que o identifique como tal, ou cuja qualidade se encontre já credenciada na associação, ou seja do conhecimento pessoal da mesa.

4- Para efeitos de votação e independentemente de eventual responsabilidade civil e/ou criminal por falsas declarações, presume-se «*juris et de jure*» gerente ou administrador da pessoa colectiva a pessoa indicada em credencial elaborada em papel com o timbre da empresa, assinada e com aposição do carimbo da respectiva associada.

5- Após a identificação, a mesa entregará ao eleitor os boletins de voto.

6- O acto de voto deverá ser exercido em local minimamente reservado para garantia da independência e do sigilo.

7- A votação é feita por lista.

8- Nos locais onde decorra o acto eleitoral, devem permanecer apenas os membros da mesa eleitoral e um represen-

tante de cada uma das listas apresentadas a sufrágio.

9- As reclamações respeitantes a irregularidades relativas ao exercício do direito de voto, nomeadamente quanto à capacidade eleitoral do votante, sua identificação e validade formal da credencial apresentada, terão de ser, necessariamente, apresentadas e decididas antes da entrada do boletim de voto na urna, sob pena de não poderem ser atendidas posteriormente.

Artigo 15.º

Voto por correspondência

1- A validade do voto por correspondência fica dependente do cumprimento das seguintes formalidades.

a) Inclusão, em envelope fechado, do boletim de voto, dobrado em quatro;

b) Indicação no respectivo envelope, do órgão a que se destina o voto nele contido;

c) O envelope, contendo o boletim de voto, deverá ser incluído num outro sobrescrito acompanhado de uma carta identificativa do associado, assinada e com aposição do carimbo do associado;

d) O sobrescrito a que se refere a alínea anterior deve ser enviado ao presidente da mesa eleitoral, para a sede da associação, através de protocolo ou sob registo com aviso de recepção;

e) Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até ao terceiro dia imediatamente anterior à data das eleições, independentemente de eventuais anomalias inerentes ao funcionamento dos CTT.

2- O presidente da mesa eleitoral, ou pessoa por este designada, após abrir os envelopes exteriores, procederá à descarga dos respectivos associados no caderno eleitoral e reunirá os sobrescritos com os boletins de voto num envelope ou urna, que lacrará.

3- Para fiscalizar este acto, deverão ser convocados os representantes das listas concorrentes.

4- Qualquer reclamação sobre a validade formal das operações referidas nos números anteriores terá, necessariamente, de ser apresentada e decidida antes da entrada do voto no envelope ou urna referidos no número dois, não podendo ser atendida posteriormente.

Artigo 16.º

Resultados

1- Esgotada o período destinado à votação, a mesa eleitoral procederá à abertura das urnas e à contagem dos votos.

2- Serão considerados nulos os boletins de voto que contenham algum escrito ou se encontram riscados.

3- Na mesa de voto da sede da associação após a contagem dos votos pessoais, proceder-se-á à abertura dos sobrescritos que contêm os votos por correspondência, fazendo-se a sua contagem.

4- Os representantes das listas apresentadas a sufrágio podem apresentar reclamações quanto à contagem e à validade formal dos votos entrados na urna, que serão decididas, de imediato, pela mesa eleitoral, após o que será lavrada a respectiva acta.

5- Apurados os resultados, o presidente da mesa eleitoral procederá à sua afixação.

6- Considerar-se-á eleita a lista que tiver reunido maior número de votos.

Artigo 17.º

Repetição da votação

1- No caso de se verificar empate entre duas ou mais listas para qualquer dos órgãos, a mesa convocará, uma segunda assembleia eleitoral, para desempate das listas empata, nos dez dias subsequentes ao acto eleitoral.

2- No caso previsto no número anterior, será enviada nova convocatória aos associados eleitores, com o mínimo de dez dias de antecedência.

Artigo 18.º

Adiamento da assembleia eleitoral

No caso de não serem apresentadas listas, ou estas virem a ser retiradas ou rejeitadas, o presidente da mesa da assembleia geral poderá prorrogar o prazo de apresentação das listas, adiando o acto eleitoral, mas respeitando sempre o prazo previsto no artigo 5.º deste regulamento.

Artigo 19.º

Posse

As listas vencedoras serão empossadas nos seus cargos pelo presidente da mesa da assembleia geral, imediatamente após a votação ou num dos trinta dias posteriores.

PARTE III

Disposições finais

Artigo 20.º

Interpretação e integração

As dúvidas de interpretação, bem como a integração das lacunas deste regulamento serão resolvidas pela mesa da assembleia geral.

Artigo 21.º

Recursos

1- Das decisões da mesa eleitoral pode ser interposto recurso para o conselho geral, no prazo de dois dias a contar da afixação dos resultados.

2- O conselho geral julgará em definitivo, no prazo de quinze dias a contar da interposição do recurso.

3- Enquanto o conselho geral não julgar o recurso, não serão empossados os novos órgãos eleitos.

Registado em 6 de outubro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 125 do livro n.º 2.

Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus - ANIRP - Alteração

Alteração aprovada em 19 de setembro de 2014, com última publicação no *Diário do Governo*, III.ª Série, n.º 209, (supl.), de 10 de setembro de 1975.

CAPÍTULO I

Da associação

Denominação, natureza, duração, sede e fins

Artigo 1.º

Denominação, natureza, duração

1- A Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus, doravante designada, por associação ou ANIRP, é uma associação empregadora e de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei e regendo-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1- A associação tem sede em Lisboa, na Avenida Santos Dumont, 68 - r/c esquerdo.

2- A direção, mediante aprovação da assembleia geral, pode transferir a sede deste local.

3- Por iniciativa da direção ou dos associados, sob ratificação da assembleia geral, poderão ser criadas delegações ou outra forma de representação, em território nacional onde e quando for considerado conveniente.

Artigo 3.º

Missão

A associação tem por fim o estudo, promoção e defesa dos interesses relativos à indústria de recauchutagem de pneus, competindo-lhe para tanto promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o respetivo progresso técnico, económico ou social.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 4.º

Sócios, admissão e demissão

1- Podem ser sócios da associação todas as empresas singulares ou coletivas que exerçam, em território nacional a indústria a que se refere o artigo anterior.

2- A admissão dos sócios é da competência da direção. Na eventualidade de indeferimento poderá o candidato a sócio recorrer para a assembleia geral através de exposição escrita dirigida ao seu presidente.

3- Os pedidos de demissão dos associados deverão ser feitos por carta registada com aviso de receção dirigida à

direção cabendo a esta a sua aceitação ou rejeição designadamente à luz do disposto na alínea seguinte.

4- O sócio que apresente o pedido de demissão com débitos na respetiva conta corrente, ficará sujeito à cobrança judicial ou extrajudicial dos mesmos.

Artigo 5.º

Direitos

São direitos dos sócios:

- a) Participar nas assembleias gerais, discutindo e votando todos os assuntos que às mesmas forem submetidos;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos no artigo 14.º destes estatutos;
- d) Apresentar as sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- e) Utilizar, todos os serviços da associação nas condições que forem estabelecidas pela direção;
- f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação.

Artigo 6.º

Deveres

São deveres dos sócios:

- a) Pagar pontualmente as quotas, no montante e pela forma que a assembleia geral tiver estabelecido;
- b) Pagar a joia de readmissão, cuja, a existência e montante serão estabelecidas pela assembleia geral;
- c) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- d) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- e) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;
- f) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos.

Artigo 7.º

Expulsão, exclusão e readmissão

1- Perdem a qualidade de sócios:

a) Por expulsão os sócios que tenham praticado atos contrários aos objetivos, estatutos e regulamentos da associação, ou tenham tido comportamento suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;

b) Por exclusão os sócios que tendo em débito mais de 6 (seis) meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhe for comunicado.

2- Nas situações previstas na alínea a) do número 1, a expulsão e readmissão do sócio é da competência da assembleia geral, sob proposta da direção; no caso da alínea b), a exclusão compete à direção, que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez liquidado o débito.

3- O associado que por qualquer motivo deixe de pertencer à associação não terá direito a reaver as quotizações que haja pago e perde os seus direitos ao património social, sem

prejuízo da sua responsabilidade pelo pagamento das quotas e outros eventuais débitos e encargos relativos ao tempo em que foi membro da associação.

Artigo 8.º

Disciplina

1- As infrações aos preceitos estatutários, às deliberações da assembleia geral, da direção e aos regulamentos e normas emanados da associação ficam sujeitas às seguintes penalidades:

a) Da competência da direção - a simples censura, a advertência e exclusão da associação;

b) Da competência da assembleia geral - a expulsão.

2- Das decisões tomadas pela direção poderá haver recurso para a assembleia geral;

3- Os recursos deverão ser interpostos no prazo de 15 dias a contar da data da notificação da deliberação recorrida;

4- Nenhuma das penalidades poderá ser aplicada sem que o sócio seja notificado para apresentar a sua defesa no prazo de 15 dias, remetendo-se-lhe nota discriminativa da arguição deduzida contra ele por carta registada, com aviso de receção.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais da associação

SECÇÃO I

Órgãos sociais

Artigo 9.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais da associação:

a) A assembleia geral;

b) A direção;

c) O conselho fiscal.

Artigo 10.º

Princípios gerais

1- É de três anos a duração do mandato dos órgãos sociais da associação, com possibilidade de reeleição por uma ou mais vezes sucessivas para qualquer cargo.

2- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificará os cargos a desempenhar.

3- O mandato dos elementos eleitos para os órgãos sociais da associação tem o seu início na data de tomada de posse devendo os seus membros manter-se no desempenho das respetivas funções até serem substituídos pelos novos titulares eleitos.

4- O processo eleitoral dos órgãos sociais visará a eleição de pessoas singulares que representem as estruturas empresariais dos associados, pelos quais serão credenciados.

5- As pessoas singulares que representam os órgãos sociais perderão essa qualidade apenas e quando deixarem de repre-

sentar estruturas empresariais associadas da ANIRP ou lhes for retirada a credenciação por parte da respetiva empresa.

6- Os elementos eleitos para preencher as vagas que se verificarem no decurso de um triénio terminam o seu mandato no fim desse período.

7- A investidura no exercício de funções é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral em exercício.

8- Todos os cargos de eleição são gratuitos.

Artigo 11.º

Deliberações

Com exceção da assembleia geral os demais órgãos da associação só poderão deliberar validamente desde que se encontre presente a maioria dos seus titulares, cada um do qual tem direito a um voto, cabendo ao presidente o voto de desempate.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 12.º

Da assembleia geral - Constituição

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por um presidente, um vice-presidente, e um secretário que constituem a mesa da assembleia geral.

2- Compete ao vice-presidente auxiliar o presidente substituindo-o nos seus impedimentos.

3- Compete ao secretário a elaboração das atas das assembleias gerais.

4- Em caso de ausência de algum dos membros da mesa da assembleia, observar-se-ão as seguintes regras:

a) O presidente será substituído pelo vice-presidente ou, se este também faltar, pelo secretário;

b) Os restantes membros da mesa da assembleia em falta serão substituídos pelos sócios para o efeito convidados por quem preside à sessão.

5- Incumbe ao presidente convocar as assembleias gerais.

Artigo 13.º

Competências da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

a) A eleição e destituição dos titulares dos órgãos sociais da associação ou de alguns dos seus membros;

b) Dar posse aos órgãos sociais da associação, eleitos nos termos destes estatutos;

c) Sob proposta da direção, fixar as quotas a pagar pelos sócios e a forma de pagamento, bem como o montante da joia a pagar em caso de readmissão de sócio, e outras prestações pecuniárias;

d) Aprovar o plano e orçamento anual e o relatório e contas anual bem como quaisquer outros atos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;

e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, a dissolução e a liquidação da associação;

f) Decidir da readmissão e expulsão dos sócios nos termos do artigo 7.º dos estatutos;

g) Resolver os casos omissos nos estatutos e nos regulamentos internos de harmonia com as disposições legais e os princípios aplicáveis;

h) Decidir dos recursos interpostos;

i) Exercer todos os demais poderes que lhe sejam atribuídos pelos presentes estatutos, pelos regulamentos e normas da associação ou pela lei, assim como pronunciar-se sobre qualquer outro assunto para que seja convocada.

Artigo 14.º

Reuniões

A assembleia geral reúne-se pelo menos duas vezes por ano, respetivamente até 30 de abril para aprovação do relatório e contas e até 15 de dezembro para aprovação do plano e orçamento, e extraordinariamente sempre que convocada por iniciativa do presidente da mesa ou a requerimento do presidente da direção, do conselho fiscal, ou de um grupo de sócios no pleno gozo dos seus direitos e que representem, pelo menos, um terço dos sócios.

Artigo 15.º

Convocação

1- A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal expedido ou correio eletrónico, para cada um dos sócios com a antecedência mínima de 10 dias e no qual se indicará o dia, e hora e local da reunião e respetiva ordem do dia, exceto, a convocatória referida no número 6 deste artigo.

2- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

3- A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos sócios.

5- Não se verificando o condicionalismo previsto no artigo anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de sócios em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

6- Quando a assembleia tiver caráter eleitoral a sua convocatória deverá ser feita com 30 dias de antecedência, de forma a poderem ser organizadas as listas concorrentes.

Artigo 16.º

Representação

1- Os associados far-se-ão representar na assembleia geral por um dos seus sócios, administradores, gerentes ou mandatários devidamente credenciados pelo órgão social competente ou por outro associado nos termos do número seguinte.

2- Os poderes de representação dos mandatários deverão constar de instrumento adequado ou de comunicação escrita ao presidente da mesa da assembleia geral com assinatura reconhecida por notário, advogado ou solicitador ou abonada pela direção.

3- Os associados poderão fazer-se acompanhar de técnicos

especialistas nas reuniões da assembleia geral cujo objeto seja de natureza eminentemente técnica.

Artigo 17.º

Direito a voto

Cada sócio tem direito a um voto correspondente a sua quotização.

Artigo 18.º

Quórum das deliberações

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes, exceto nos casos previstos nos números seguintes, ou nos casos em que estes exigem maioria qualificada.

2- As deliberações sobre a destituição dos órgãos sociais ou de algum (uns) dos seus membros, a expulsão de sócios e a alteração dos estatutos devem ser tomadas por três quartos dos votos dos associados presentes.

3- A deliberação sobre a dissolução e liquidação da associação requerem o voto favorável de, pelo menos, três quartos de todos os sócios.

Artigo 19.º

Assembleias eleitorais

1- A eleição dos órgãos sociais deve ser precedida de apresentação de listas de candidaturas, as quais deverão ser dirigidas ao presidente da mesa da assembleia geral até 10 dias da data do escrutínio.

2- No caso de não ser apresentada nenhuma lista dentro do prazo, iniciar-se-á novo processo eleitoral de acordo com a nova convocatória a enviar aos associados, nos 15 dias posteriores à data da assembleia não realizada.

3- As candidaturas serão sempre pessoais.

4- As eleições aos órgãos sociais recaem sobre listas separadas para cada um dos órgãos, devendo conter a identificação dos candidatos.

5- As propostas apresentadas serão classificadas por ordem alfabética (a partir da primeira), segundo a ordem de apresentação.

6- Para os órgãos sociais considera-se vencedora a lista mais votada. No caso de se verificar igualdade de votos, proceder-se-á a nova votação, no prazo de 15 dias, entre as listas que obtiveram os mesmos números de votos.

7- As eleições poderão ser impugnadas, total ou parcialmente, até 15 dias após a sua realização, devendo a respetiva fundamentação ser feita por escrito e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá nos 10 dias seguintes.

8- Caso a impugnação seja julgada procedente, haverá novas eleições para o(s) órgão(s) impugnado(s) que se realizarão até 30 dias após a data da deliberação do presidente da mesa da assembleia geral.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 20.º

Composição

A representação e gerência associativas são confiadas a uma direção composta por cinco elementos, um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais.

Artigo 21.º

Competências da direção

Compete à direção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
- c) Exercer os direitos de admissão, demissão, exclusão e readmissão de sócios consignados no número 2 do artigo 7.º dos presentes estatutos;
- d) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- e) Apresentar anualmente à assembleia o relatório e contas da gerência, acompanhadas do parecer do conselho fiscal;
- f) Elaborar o plano e orçamento anual;
- g) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;
- h) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária, quando tido por conveniente;
- i) Propor à assembleia geral a fixação de joia para readmissão de sócios, quotas, e outras prestações pecuniárias;
- j) Negociar e celebrar convenções coletivas de trabalho mediante parecer prévio da assembleia geral;
- k) Estabelecer, ou fazer cessar, protocolos de cooperação e contratos com outras entidades;
- l) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respetivo sector da indústria.

Artigo 22.º

Funcionamento

1- A direção reunirá sempre que julgue necessário e for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 23.º

Forma de obrigar a associação

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma destas assinaturas ser do presidente ou do tesoureiro sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 24.º

Constituição

1- O conselho fiscal é o órgão de fiscalização da associação.

2- O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

Artigo 25.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, quando o julgue conveniente, a contabilidade e documentação da associação;
- b) Analisar e dar parecer sobre o relatório e contas do exercício anual e sobre o plano e orçamento, previamente à sua apresentação à assembleia geral;
- c) Fiscalizar os atos da direção;
- d) Dar parecer sobre os assuntos que a assembleia geral ou a direção entendam dever submeter à sua apreciação;
- e) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

Artigo 26.º

Funcionamento

O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário e nos mais termos e condições previstas no artigo 22.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 27.º

Receitas

Constituem receita da associação:

- 1- O produto das quotas e joias a pagar pelos sócios.
- 2- Quaisquer fundos, subsídios, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.
- 3- Os rendimentos dos seus bens.
- 4- Quaisquer outros rendimentos permitidos por lei.

Artigo 28.º

Despesas

Constituem despesas da associação aquelas que se mostrem necessárias para cabal prossecução dos seus objetivos estatutários.

Artigo 29.º

Orçamento

As receitas e despesas anuais constarão de orçamento a elaborar pela direção, que deverá ser aprovado pela assembleia geral até 15 de dezembro de cada ano.

CAPÍTULO V

Das seções

Artigo 30.º

Agrupamentos

Para mais eficiente estudo e defesa dos respetivos inte-

resses junto da direção, poderão agrupar-se em seções os sócios que se dediquem ao exercício da mesma atividade ou modalidade industrial.

Artigo 31.º

Funcionamento

A instituição, organização e funcionamento das seções compete à direção, que procederá por iniciativa própria ou a pedido dos sócios interessados.

Artigo 32.º

Composição

Os trabalhos de cada seção são dirigidos por uma mesa, composta por um presidente e um secretário, a eleger trienalmente após a assembleia geral ordinária.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

Artigo 33.º

Duração do ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 34.º

Dissolução e liquidação da associação

1- A dissolução da associação será deliberada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, devendo, sob pena de nulidade, deliberar-se sobre o destino do património social.

2- A deliberação tomada em assembleia geral nos termos do número anterior terá que ter o voto favorável de três quartos do número de associados.

3- A liquidação da associação será feita pelos liquidatários designados pela assembleia geral que delibere a dissolução, não podendo em caso algum os respetivos bens ser distribuídos pelos associados.

Artigo 35.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral nos termos do artigo 12.º, alínea e) dos presentes estatutos.

Registado em 6 de outubro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 126 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA - Alteração

Alteração aprovada em 15 e 19 de setembro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2011.

Artigo 4.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

Registado em 9 de outubro de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 81, a fl. 6 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA

Eleição em 15 e 19 de setembro de 2014, para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Rui Paulo Fernandes Matias, n.º 40002621, op. processos.
Bruno Madeira Freitas, n.º 40003757, op. processo.
João Mendes, n.º 400016377, op. processo.
Mário da Encarnação Figueira, n.º 40001764, tec. manutenção.
Cristóvão Fernando de Sousa Ramos, n.º 40003598, tec. administrativo.

Suplentes:

José Manuel Mateus Delgado Oliveira Capela, n.º 40001968, tec. manutenção.
José Luís de Oliveira da Conceição Costa, n.º 50438229, op. processo.
Ricardo Sérgio da Costa Lourenço, n.º 40003739, técnico

superior.

Registado em 9 de outubro de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 82, a fl. 6 do livro n.º 2.

Comissão e Subcomissão de Trabalhadores dos CTT - Correios de Portugal, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014, foi publicada a eleição da comissão e subcomissão de trabalhadores dos CTT - Correios de Portugal, SA, com inexactidão pelo que, assim se retifica:

Na página 2150, onde se lê:

«...para o mandato de três anos.»

Deve ler-se:

«...para o mandato de quatro anos.»

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Efacec Energia, SA

Eleição em 16 de setembro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27 de 22 julho de 2014.

Efectivos:

Nome	BI/CC
José Manuel Pinto Ferreira	09512535
Joaquim Manuel Pereira da Silva	05976512

Federico Gomes Fernandes	12718386
Manuel Neto de Moura	11056112
Vítor Filipe dos Santos Carvalho	11822212
Vasco Manuel da Silva Pinho	7062973

Suplentes:

Nome	BI/CC
Pedro Filipe Ribeiro Moura	12886839
Luís Filipe da Nova Leite Pinto	11503615

Nuno Alberto Ramos Silva	12230581
Rui Pedro Borges Oliveira Lento	10510308
Paulo Jorge Neto de Moura	11552257
António Gonçalo Pereira	11231260

Registado em 6 de outubro de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 94, a fl. 93 do livro n.º 1.

Continental Lemmerz (Portugal) - Componentes para Automóveis, L.^{da}

Eleição em 24 de setembro de 2014, conforme convoca-

tória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27 de 22 julho de 2014.

Efectivos:
Nome
Júlio Filipe Cara D´Anjo Galvão

Suplentes:
Nome
Paulo Alexandre Ribeiro Pereirinha

Registado em 22 de outubro de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 95, a fl. 93 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

- **Técnico/a de Gestão da Produção em Madeira e Mobiliário**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**)

Anexo 1:

TÉCNICO/A DE GESTÃO DA PRODUÇÃO EM MADEIRA E MOBILIÁRIO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

**QUALIFICAÇÃO
DESCRIÇÃO GERAL**

Técnico/a de Gestão da Produção em Madeira e Mobiliário

Planear, distribuir e coordenar as atividades das diferentes fases de fabrico de produtos de madeira e mobiliário, com vista à otimização da qualidade e quantidade de produção à prática desportiva e da aquisição de estilos de vida saudáveis.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica ²	2338	1 Máquinas-ferramenta - iniciação	25
	2346	2 Máquinas-ferramenta - desenvolvimento	50
	7823	3 Operações com ferramentas manuais e máquinas elétricas e pneumáticas portáteis para madeira	25
	7824	4 Operações com máquinas ferramenta para a madeira	50
	2335	5 Matérias e materiais - madeiras	25
	0349	6 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	7808	7 Xilologia e tecnologia da madeira	25
	7811	8 Gestão ambiental - indústria da madeira e mobiliário	25
	2332	9 Desenho técnico - construções em madeira	50
	2371	10 Técnicas de acabamento - madeira e mobiliário	50
	2339	11 Qualidade - indústria da madeira	25
	0867	12 Custos e orçamentação	25
	0891	13 CAD 2D - peças e conjuntos com geometria simples	25
	7850	14 Gestão de stocks	25
	5438	15 Gestão integrada de recursos humanos	50
	7820	16 Orçamentação na indústria da madeira e mobiliário	25
	7817	17 Qualidade e custos do acabamento	25
	2359	18 Comando numérico computadorizado (CNC)	50
	4564	19 Gestão da manutenção - introdução	25
	7844	20 Gestão de equipas	25
	4792	21 Língua inglesa - produção e logística	25
	1532	22 Gestão de reclamações - normas e estratégias de atuação	25
	7815	23 Métodos e tempos	25
	7818	24 Organização e planeamento do trabalho - indústria da madeira e mobiliário	50
	5650	25 Gestão e estratégias	25
	0595	26 Qualidade - instrumentos de gestão	25
	4791	27 Gestão da produção	50
	4850	28 CAD 3D - modelação e animação	50
	7810	29 Língua inglesa - indústria da madeira e mobiliário	25

² À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.

	6006	30	Gestão da expedição	25
	2167	31	Sistema de informação para a produção	25
	8633	32	Planeamento e controlo da produção de mobiliário de madeira	50
	0723	33	Controlo estatístico do processo	25
	4924	34	Introdução ao projeto e desenvolvimento de produto	50
	0592	35	Legislação laboral	25

Para obter a qualificação de Técnico/a de Gestão da Produção em Madeira e Mobiliário, para além das UFCD pré-definidas, **terão também de ser realizadas 50 horas da Bolsa de UFCD**

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	0608	36	Técnicas de marketing	25
	6890	37	Língua francesa - produção e logística	25
	6891	38	Língua espanhola - produção e logística	25
	7822	39	Análise de tendências - indústria da madeira e mobiliário	25
	8529	40	Língua alemã - gestão de <i>stocks</i> e logística	25
	7852	41	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	42	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	43	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	44	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	44	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	44	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	44	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25