



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade  
e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Trimalhas - Knit Inspiration, SA - Autorização de laboração contínua .....	2123
- Amorim & Irmãos, SA - Autorização de laboração contínua .....	2124
- Eurochemicals Portugal, SA - Autorização de laboração contínua .....	2124
- ASBW - Metais e Metais, SA - Autorização de laboração contínua .....	2125
- Schaeffler Portugal, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	2125

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) .....	2126
- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações, em vigor, entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE .....	2128

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras ....	2130
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE (produtos químicos) - Alteração salarial e outras .....	2131

- Acordo de empresa entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Revisão global .....	2133
- Acordo de empresa entre a Tabaqueira II, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Revisão global .....	2159

#### Decisões arbitrais:

...

#### Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

#### Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

#### Jurisprudência:

...

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I – Estatutos:

- Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração .....	2182
- Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP - Alteração .....	2188

##### II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira - Eleição .....	2190
- Associação Nacional dos Treinadores de Futebol - Eleição .....	2190
- Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte - Eleição .....	2191
- Sindicato Nacional dos Profissionais da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica - SNP-ASAE - Eleição .....	2191
- Sindicato Nacional de Quadros Técnicos - SNAQ - Eleição .....	2191
- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas - Eleição .....	2192
- Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Eleição .....	2193
- Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Eleição .....	2194

#### Associações de empregadores:

##### I – Estatutos:

- Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias - ANESUL - Alteração .....	2195
- ACHOC - Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria - Alteração .....	2195

- ANIECA - Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel que passa a denominar-se ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel - Alteração .....	2199
---	------

## II – Direção:

- ACHOC - Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria - Eleição .....	2207
--	------

## Comissões de trabalhadores:

### I – Estatutos:

- Arsenal do Alfeite, SA - Constituição .....	2207
---	------

### II – Eleições:

- HDP Lisboa - Hotéis de Portugal, SA - Eleição .....	2216
- PRAXAIR - Portugal Gases, SA - Eleição .....	2216
- Arsenal do Alfeite, SA - Eleição .....	2216
- Auto Viação Cura, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	2217
- CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição .....	2217
- CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição .....	2217

## Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

### I – Convocatórias:

- Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	2217
---	------

### II – Eleição de representantes:

- SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA - Eleição .....	2218
- Estoril Sol III - Turismo, Animação e Jogo, SA - Eleição .....	2218
- Amorim Revestimentos, SA - Eleição .....	2218
- SACOPOR - Sociedade de Embalagens e Sacos de Papel, SA - Eleição .....	2218

**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: [dsrscot@dgert.msess.pt](mailto:dsrscot@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

### **Trimalhas - Knit Inspiration, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Trimalhas - Knit Inspiration, SA», NIF 506439240, com sede na Rua Engenheiro Orlando Vital Marques Rodrigues, freguesia de Candoso São Tiago e Mascotelos, concelho de Guimarães, distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector das indústrias têxtil e de vestuário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de dezembro de 2006, e revisão subsequente. A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de ter efetuado avultado investimento em equipamentos e instalações, num contexto de uma nova visão estratégica tendo em conta o renovado mercado global que alterou substancialmente o paradigma do setor. De facto, para fazer face a permanentes solicitações de clientes de mercados tanto nacionais como comunitários, que estabelecem prazos cada vez mais curtos, torna-se indispensável à empresa, no contexto laboral existente, o recurso ao regime de laboração sugerido.

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

Assim, e considerando que:

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

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

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

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, conforme autorização da Direção Regional da Economia do Norte, do Ministério da Economia e da Inovação;

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

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

É autorizada a empresa «Trimalhas - Knit Inspiration, SA» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Rua Engenheiro Orlando Vital Marques Rodrigues, freguesia de Candoso São Tiago e Mascotelos, concelho de Guimarães, distrito do Porto.

Lisboa, 18 de julho de 2016 - O Secretário de Estado da Indústria, *João Pedro do Rego dos Santos Vasconcelos*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Economia nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 2983/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro) - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos da alínea a) do número 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

### **Amorim & Irmãos, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Amorim & Irmãos, SA», NIF 500311390, com sede na Rua dos Corticeiros, n.º 850, Santa Maria de Lamas, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial denominado «NDTECH», localizado na Rua do Carrascal, Santa Maria de Lamas, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Aveiro.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da cortiça, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de setembro de 2013.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de garantir a produção de rolhas naturais com total ausência de compostos voláteis contaminantes passíveis de virem a afetar as bebidas alcoólicas que vedam, através da otimização e implementação de onerosos novos processos de tratamento. Por outro lado, não sendo, ainda assim, a capacidade instalada suficiente para responder a todas as necessidades do mercado, impõe-se um incremento do processo produtivo por forma a responder às solicitações dos clientes, com total garantia de ausência do aludido elemento pernicioso nas rolhas produzidas, nos prazos previamente acordados. Entende, assim, a empresa que tal desiderato só será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração contínua.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, consta dos respetivos contratos individuais de trabalho a aceitação da organização dos tempos de trabalho determinados pela entidade empregadora.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- A comissão sindical da empresa, instada a pronunciar-se, nos termos legais, emitiu o respetivo parecer;
- 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, conforme declaração da Direção Regional de Economia do Norte, do Ministério da Economia;
- 5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

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

É autorizada a empresa «Amorim & Irmãos, SA» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial denominado «NDTECH», localizado na Rua do Carrascal, Santa

Maria de Lamas, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Aveiro.

Lisboa, 18 de julho de 2016 - O Secretário de Estado da Indústria, *João Pedro do Rego dos Santos Vasconcelos*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Economia nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 2983/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro) - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos da alínea a) do número 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

### **Eurochemicals Portugal, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Eurochemicals Portugal, SA», NIF 500261628, com sede em Aldeia de Cima, freguesia de S. Romão de Neiva, concelho e distrito de Viana do Castelo, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector das indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de uma maior produtividade da unidade fabril tendo em consideração o aumento do volume de vendas, sobretudo para o exterior, e a incapacidade de resposta no regime de laboração atual. Por outro lado, considerando o tipo de atividade desenvolvida e no sentido de obviar a graves prejuízos económicos, torna-se essencial uma maior eficiência energética eliminando as paragens e arranques da maquinaria instalada. Entende, assim, a empresa que tal desiderato só será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração contínua.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram, os que se encontram ao serviço da empresa consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso, enquanto que outros serão admitidos para o efeito.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- O delegado sindical na empresa emitiu parecer favorável;
- 3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se



tra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, conforme declaração da Direção Regional de Economia do Norte, do Ministério da Economia;

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

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

É autorizada a empresa «Eurochemicals Portugal, SA» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado em Aldeia de Cima, freguesia de S. Romão de Neiva, concelho e distrito de Viana do Castelo.

Lisboa, 18 de julho de 2016 - O Secretário de Estado da Indústria, *João Pedro do Rego dos Santos Vasconcelos*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Economia nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 2983/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro) - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos da alínea a) do número 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

#### **ASBW - Metais e Metais, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «ASBW - Metais e Metais, SA», NIF 513345183, com sede na Rua de Sousamil, n.º 476, União das Freguesias de Canedo, Vale e Vila Maior concelho de Santa Maria da Feira, distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, designadamente para os eletricistas de manutenção e acompanhamento dos fornos elétricos e respetivos equipamentos auxiliares, localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da metalurgia e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2014, e revisão subsequente.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de otimização do processo produtivo mediante o funcionamento ininterrupto dos fornos elétricos de modo a evitar a sua inutilização com eventuais paragens e, consequentemente, graves prejuízos económicos. Por conseguinte, o respetivo funcionamento exige permanente acompanhamento na observância de falhas de diversos elementos

do modo de produção, só passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração contínua.

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

Assim, e considerando que:

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

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

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

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, conforme declaração do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP;

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

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

É autorizada a empresa «ASBW - Metais e Metais, SA» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, designadamente para os eletricistas de manutenção e acompanhamento dos fornos elétricos e respetivos equipamentos auxiliares, localizado na Rua de Sousamil, n.º 476, União das freguesias de Canedo, Vale e Vila Maior concelho de Santa Maria da Feira, distrito de Aveiro.

Lisboa, 18 de julho de 2016 - O Secretário de Estado da Indústria, *João Pedro do Rego dos Santos Vasconcelos*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Economia nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 2983/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro) - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos da alínea a) do número 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

#### **Schaeffler Portugal, Unipessoal L.ª - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Schaeffler Portugal, Unipessoal, L.ª», NIF 500235260, com sede na Rua Estrada do Lavradio, n.º 25, Caldas da Rainha, freguesia de Tornada e Salir do Porto, concelho das Caldas da Rainha, distrito de Leiria, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3, do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da metalurgia e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2014, e revisão subsequente.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de otimização do processo produtivo mediante o funcionamento ininterrupto das linhas de produção existentes, o que permitirá responder, atempadamente, ao acréscimo continuado da procura dos bens produzidos e comercializados, os quais se destinam, exclusivamente, ao mercado externo e sendo elemento fundamental para fortalecer a estabilidade económico-financeira da empresa.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido consta dos respetivos contratos individuais de trabalho a adesão ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

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

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

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

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

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Schaeffler Portugal, Unipessoal, L.ª» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Rua Estrada do Lavradio, n.º 25, Caldas da Rainha, freguesia de Tornada e Salir do Porto, concelho das Caldas da Rainha.

Lisboa, 7 de julho de 2016 - O Secretário de Estado da Indústria, *João Pedro do Rego dos Santos Vasconcelos*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Economia nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 2983/2016, de 17 de fevereiro, publicado no *Diário da República* n.º 40, de 26 de fevereiro) - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea a) do número 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos)**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências conferida pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão

do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016, 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.



Lisboa, 1 de julho de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### Nota justificativa

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016, abrange no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes subscritoras requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área e âmbito a todas as empresas não representadas pela associação de empregadores outorgante, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante, 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 2013 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, uma vez que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 73,7 % dos trabalhadores do setor de atividade em causa.

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 setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 1,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Considerando que o contrato coletivo concretiza uma revisão global de convenção anterior e regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando que a AHRESP - Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal, a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, a ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte celebraram convenções coletivas com âmbito sectorial parcialmente coincidente, concretamente no fabrico de confeitaria, a presente extensão exclui do seu âmbito as empresas filiadas naquelas associações de empregadores.

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, nomeadamente o critério da representatividade previsto no ponto *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

### Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos)

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego (ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016), nos termos 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 do contrato coletivo entre Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A extensão determinada na alínea *a)* do número anterior não se aplica às relações de trabalho entre empregadores filiados na AHRESP - Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal, na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e trabalhadores ao

seu serviço.

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 dia após a sua publicação no *Diário da República*.

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

### **Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações, em vigor, entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências conferida pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações, em vigor, entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE, respetivamente, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2014, e n.º 9, de março de 2016, 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.

Lisboa, 11 de julho de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

#### **Nota justificativa**

O contrato coletivo e suas alterações, em vigor, entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE, respetivamente, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2014, e n.º 9, de março de 2016, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu

serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo e suas alterações, em vigor, a todos os empregadores do mesmo setor de atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas 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 2014, 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 setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal de 1,3 % 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 extensão apenas é aplicável no território do Continente.

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

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 do contrato coletivo em causa e suas alterações, em vigor.

### **Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações, em vigor, entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE**

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego (ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série,

n.º 18, de 27 de janeiro de 2016), nos termos 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 do contrato coletivo e suas alterações, em vigor, e entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE, respetivamente, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2014, e n.º 9, de março de 2016, 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 de ensino de condução automóvel, e trabalhado-

res ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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 nelas previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

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 primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos), com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21 de 8 de Junho de 2015.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

- 2- Este CCT aplica-se em todo o território nacional.
- 3- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016.

...

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

...

Cláusula 18.ª

(Retribuição)

...

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobrado-

res, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 33,10 €.

...

Cláusula 20.ª- A

(Subsídio de refeição)

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,60 €.

...

...

Cláusula 22.ª

(Ajudas de custo)

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 56,10 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

...

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

...

Cláusula 52.ª

(Cláusula de salvaguarda)

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21 de 8 de Junho de 2015.

...

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas  
1 de Janeiro de 2016 a 31 de Dezembro de 2016

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 154,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 000,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	890,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	827,00 €

5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	775,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	727,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	674,00 €
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista	630,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	613,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	536,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	530,00 €
12	Praticante e pacote	530,00 €

Nota - A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que aufram comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil trabalhadores.

Lisboa, 23 de Junho de 2016.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra:

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, na qualidade de mandatária.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, na qualidade de mandatária.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Verter Augusto da Silva Gomes*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 12 de julho de 2016, a fl. 195 do livro n.º 11, com o n.º 104/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2014 e posterior alteração, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2015.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados no sindicato outorgante.

#### Cláusula 2.ª

#### Vigência

- 1- Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.
- 2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2016.
- 3, 4 e 5- Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.

#### Cláusula 18.ª

#### Retribuição

- 1 a 5- Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.
- 6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 33,10 €.



7- Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.

Cláusula 20.<sup>a</sup>-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,60 €.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço será abonada a importância diária de 56,10 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 a 6- Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 154,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 000,00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	890,00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	827,00
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	775,00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> , operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> , estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. <sup>a</sup> , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	727,00

7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> , operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> , estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. <sup>a</sup>	674,00
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> e recepcionista	630,00
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	613,00
10	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário do 2. <sup>o</sup> ano e dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano	536,00
11	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano, estagiário do 1. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	530,00
12	Praticante e pacote	530,00

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.<sup>a</sup>), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.<sup>a</sup>, respetivamente.

Declaração

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

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

Lisboa, 23 de junho de 2016.

Pela GROQUIFAR - Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Vérter Augusto da Silva Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de julho de 2016, a fl. 195 do livro n.º 11, com o n.º 101/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



**Acordo de empresa entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros -  
Revisão global**

A Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, e as associações sindicais abaixo identificadas acordam a revisão global do AE celebrado entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral após uma revisão global, consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2014, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2014.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 500 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao setor de atividade da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, que é a indústria de tabacos e produtos afins.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

- 1- O presente AE entra em vigor em 1 de abril de 2016.
- 2- O prazo de vigência do presente AE é de 2 (dois) anos.
- 3- A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no número 2 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.
- 4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 45 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.
- 5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para a celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
- 6- As negociações terão a duração de 30 dias, salvo se outro período for fixado no protocolo referido no número anterior, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no número 2, por períodos de 12 meses.

**CAPÍTULO II**

**Prestação de trabalho: Direito ao trabalho**

**SECÇÃO I**

**Direito ao trabalho**

**Cláusula 3.ª**

**Princípios gerais**

Aos trabalhadores da empresa é garantido o trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE.

**Cláusula 4.ª**

**Competência na organização do trabalho**

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, diretamente ou através da hierarquia.

**SECÇÃO II**

**Duração do trabalho**

**Cláusula 5.ª**

**Horário de trabalho - Definição e princípio geral**

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e fim do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.
- 2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores. Na sua fixação ou modificação devem ser sempre ouvidas as relevantes comissões sindicais ou, na falta destas, os delegados sindicais.

**Cláusula 6.ª**

**Período de funcionamento e período normal de trabalho**

- 1- A empresa poderá implementar um período de funcionamento de 24 horas por dia 7 dias por semana.
- 2- O período normal de trabalho semanal a praticar no âmbito da empresa é o seguinte:  
Trabalhadores administrativos e conexos: trinta e sete horas e meia;  
Trabalhadores de produção e outros: quarenta horas.
- 3- O período de trabalho semanal para os trabalhadores em sistema de turnos rotativos com dia de descanso rotativo será, no período de referência de 12 meses (ano civil), aferido em termos médios.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo o previsto nas alíneas seguintes:

- a) Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respetiva escala;
- b) Os dias de descanso dos trabalhadores que prestam trabalho predominantemente fora das instalações da empresa poderão não ser o sábado e o domingo, caso as necessidades de organização do trabalho requeiram o trabalho nesses dias;
- c) Não é considerado trabalho em dia de descanso semanal o trabalho iniciado às, ou após as, 23 horas de dia de descanso semanal ou feriado que imediatamente precede um dia de trabalho e o prestado até às 8 horas de dia de descanso semanal ou feriado, quando integrado em regime de turnos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a quarenta e cinco minutos e não superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, com ressalva do disposto em relação ao trabalho por turnos.

2- A empresa estabelecerá um regime de pausas no decorrer do período normal de trabalho, definido em regulamentação interna.

No turno com início às 0h00, o intervalo de descanso será de 30 minutos, mantendo-se o trabalhador disponível para o trabalho e sendo-lhe fornecida uma refeição ligeira. Esse período será considerado como tempo de trabalho efetivo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Marcação de ponto

1- É obrigatório para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no fim de cada um dos períodos de trabalho, bem como de saídas e entradas dentro desses períodos.

2- Verificando-se atraso no início de cada período de trabalho, a chefia analisará caso a caso, tendo em conta as razões invocadas pelo trabalhador e a sua pontualidade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2- Para efeitos deste AE, é considerado sistema de trabalho por turnos rotativos o sistema em que a rotação de horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e/ou dos dias de descanso semanal. Qualquer outro horário será excluído do conceito de trabalho por turnos rotativos.

3- Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma:

a) Turnos com dias de descanso rotativos: quando a rotação do horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e dos dias de descanso semanal;

b) Turnos com dias de descanso fixos: quando a rotação do horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário mas não afeta os dias de descanso semanal.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal.

5- Os dias de descanso no regime de turnos coincidirão normalmente com o sábado e domingo. Esse regime não se aplica no caso de sistema de turnos rotativos com dia de descanso rotativo. Nestes casos, os dias de descanso semanal serão os previstos na respetiva escala, podendo o sábado e o domingo coincidir com dias de trabalho, sem que tal acarrete o pagamento de compensação adicional uma vez que o trabalho prestado (mesmo que ao sábado e/ou domingo) não é considerado trabalho suplementar.

6- Nos casos em que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no local de trabalho e pago um subsídio no valor previsto no anexo I ou servida pela empresa nesse local nas mesmas condições dos refeitórios da mesma.

7- As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores e deverão ser afixadas com a antecedência mínima de uma semana.

O planeamento de escalas a vigorar será estabelecido para períodos de doze meses (ano civil) tendo em consideração os volumes de produção atribuídos e o respetivo plano de produção.

O planeamento das escalas dos turnos em nada prejudica o período de férias a que cada trabalhador tenha direito, e bem assim os eventuais períodos de encerramento na fábrica, nos termos previstos na lei.

8- Os turnos devem ser elaborados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de 7 dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

9- Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de escala, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na escala inicial.

10- O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de escala.

11- Serão permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até, pelo menos, 24 horas antes do início do trabalho. Não serão, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em contrário das normas legais ou do presente AE.

12- Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico do trabalho da empresa a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos rotativos, passará imediatamente a um horário a definir de acordo com a sua situação. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empre-

sa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

13-O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado sempre que a junta médica confirme o parecer do médico do trabalho da empresa.

14-O recrutamento dos trabalhadores para o trabalho em regime de turnos rotativos far-se-á de acordo com a seguinte ordem de preferência, de entre os trabalhadores com as qualificações necessárias:

- a) Os que se ofereçam para o efeito;
- b) Os admitidos há menos tempo;
- c) Os mais novos.

15-O trabalhador em regime de turnos rotativos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

16-O trabalhador que completar vinte e cinco anos de serviço em regime de turnos rotativos ou cinquenta e cinco anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Passagem ao regime de turnos rotativos

1- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos rotativos, salvo se tiver dado prévio acordo por escrito, ou se já o vier praticando regularmente.

2- Independentemente do estabelecido no número 1 da presente cláusula, a empresa, poderá determinar a passagem a um horário de turnos rotativos sempre que resulte de:

- a) Alteração global do horário de trabalho de um setor ou serviço da empresa imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;
- b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- c) Outras razões imperiosas definidas pelo interesse global da empresa.

Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior deverá haver acordo prévio dos trabalhadores pela via legalmente estabelecida para o efeito ou, na sua falta, através da sua representação sindical interna.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Horários concentrados em regime de turnos com folga rotativa

Por iniciativa da empresa, e com o acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, o regime de turnos com folgas rotativas poderá ser organizado na modalidade de «horários concentrados».

1- Para efeitos da presente cláusula consideram-se horários concentrados aqueles em que:

- a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que 5 dias seguidos;
- b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de 12 horas;
- c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 40 horas aferida por referência a períodos de 12 meses;
- d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado para cumprimento dos limites fixados na alínea c);

e) O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração de 45 minutos para refeição, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 6 horas de trabalho consecutivo. Para além deste período de descanso, existirá um regime de pausas a ser definido por cada equipa, com a duração total de 75 minutos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Horário flexível e isenção de horário de trabalho

1- A empresa implementará o princípio da flexibilidade de horário na medida em que tal seja considerado conveniente.

2- Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho diário fixo e um período de trabalho complementar variável, período este que será da inteira disposição do trabalhador, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

3- Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores com as categorias/funções definidas e reguladas no anexo II, com exceção das categorias de técnico e de administrativo/assistente administrativo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado por determinação prévia da empresa e nos termos da lei, nomeadamente:

- a) Em «horários concentrados» o período normal de trabalho, para além dos limites legais;
- b) Em dia de descanso semanal ou feriado.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar, nomeadamente e sem prejuízo de outras situações previstas na lei:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3- Cada trabalhador não poderá realizar mais de duzentas horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário.

4- Não será considerado, para os efeitos do limite referido no número anterior, o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou em situação de emergência motivada por perigo grave para a segurança dos trabalhadores, ou quando se torne necessário para prevenir ou evitar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a viabilidade do sistema produtivo da empresa.

5- Sempre que, nos termos do subsequente número sete, o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fornecerá uma refeição ou, na impossibilidade, concederá um subsídio para pequeno almoço, almoço, jantar ou ceia, nos montantes previstos no anexo I.

6- A empresa providenciará ou pagará transporte ao trabalhador sempre que, como resultado da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador fique impossibilitado de utilizar o seu meio de transporte habitual.

7- Para efeitos de concessão da refeição ou subsídio, como previsto no número cinco, o trabalho suplementar terá de ter

uma duração superior a 2 horas e não poderá ter terminado:

- a) Para pequeno-almoço, antes das 7 horas;
- b) Para almoço, antes das 12 horas;
- c) Para jantar, antes das 20 horas;
- d) Para ceia, antes das 2 horas.

8- A empresa pagará meia hora como tempo de trabalho suplementar, pelo período gasto na refeição, quando prestado em dia normal de trabalho.

9- No caso de prolongamento igual ou superior a 8 horas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço, sem prejuízo da retribuição, até ao termo do imediato período normal de trabalho.

10- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

11- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que completarem 55 anos de idade não poderão ser obrigados a prestar trabalho suplementar, salvo se este se destinar a fazer face a casos de força maior ou se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

### SECÇÃO III

#### Transferência de local de trabalho

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Noção de local de trabalho

1- O local de trabalho habitual deverá ser definido pela Empresa no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta de definição, entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito, ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Princípio geral de transferência de local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador excedendo um raio de 15 km.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Transferência por mudança de instalação ou serviço

1- Para além do previsto na cláusula subsequente, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele exerça a sua atividade.

2- Concretizando-se a transferência, a mesma deverá ficar expressa em documento escrito e assinado pelas partes consoante as respetivas condições.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato de trabalho com direito a uma indemnização correspondente a um mês de remunera-

ção por cada ano de serviço ou fração.

4- Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida no número anterior.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Transferências individuais

1- Entende-se por transferência individual toda e qualquer transferência de local de trabalho que não seja motivada pela transferência total ou parcial da instalação ou serviço.

2- A transferência individual apenas se poderá efetivar desde que exista acordo escrito entre o trabalhador e a empresa do qual constem as condições dessa transferência, levando em conta as despesas e prejuízos daí resultantes.

### SECÇÃO IV

#### Deslocações

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Deslocações

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

2- Salvo quando tiver dado o seu acordo por escrito, ou tenha sido contratado com essa condição, ou resultar do exercício da sua função, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações às regiões autónomas e ao estrangeiro.

3- A empresa estabelecerá em regulamentação interna o regime de deslocações.

### SECÇÃO V

#### Condições particulares de trabalho

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Trabalho de portadores de deficiência

A empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego a portadores de deficiência em postos de trabalho compatíveis com as suas capacidades.

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Proteção na parentalidade

Além do estipulado no presente AE e na lei para a generalidade dos trabalhadores no que diz respeito a maternidade e paternidade, são assegurados aos trabalhadores os direitos constantes do anexo IV.

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>-A

###### União de facto

Para o exercício dos direitos dos cônjuges, decorrentes do AE, consideram-se equiparadas ao casamento as situações de união de facto, legalmente reconhecidas e equiparadas, podendo a empresa exigir prova das situações.



Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

1- O regime jurídico dos trabalhadores estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A empresa concederá ao trabalhador estudante os seguintes benefícios:

a) Dispensa remunerada na véspera e no dia das provas de avaliação;

b) Para os trabalhadores não inseridos em regime de turnos, dispensa remunerada para frequência de aulas até ao limite máximo de duas horas, durante os dias de funcionamento das aulas, quando necessário;

c) Facilidades na dispensa de prestação de trabalho em regime de turnos ou escolha destes, quando solicitadas pelo trabalhador, embora condicionadas às necessidades de serviço;

d) Gozo de férias interpoladas ou não, em época à sua escolha, para preparação de exames, desde que não seja prejudicado o normal funcionamento dos serviços;

e) Quando solicitada pelo trabalhador, dispensa da prestação de trabalho pelo período de dez dias úteis seguidos ou alternados, para preparação dos seus exames, não havendo lugar a remuneração.

**CAPÍTULO III**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Remuneração**

As remunerações mínimas são as estabelecidas no anexo III.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Retribuição horária**

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição Horária (RH)} : \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

Em que:

RM: é o valor da retribuição mensal.

HS: é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho suplementar em dia normal**

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida da percentagem de 75 %.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados**

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um acréscimo calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rdd = Nh \times Rh + Nh \times 175 \% Rh$$

Em que:

Rdd - Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados.

Rh - Retribuição/hora.

Nh - Número de horas trabalhadas.

2- A remuneração fixar-se-á sempre em relação ao período de tempo suplementar efetivamente trabalhado.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que será igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho com exceção dos que, de acordo com a lei, a ela renunciarem.

2- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho relevará para efeitos de atribuição de subsídios de férias e de Natal.

3- A retribuição especial será devida enquanto vigorar a isenção.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Noção de trabalho noturno**

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

2- Considera-se também noturno o trabalho prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno, que não ultrapasse oito horas, independentemente da remuneração do trabalho suplementar.

3- Considera-se que existe prolongamento de trabalho noturno quando o período se iniciou até às 0 horas, inclusive.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho noturno**

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração mensal, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quanto os meses completos de serviço prestado nesse ano.

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula, entende-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a dez dias.

5- O subsídio será pago até ao dia 30 de novembro, de modo idêntico ao utilizado para a retribuição mensal.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante não inferior à respetiva retribuição.

2- No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Aos trabalhadores que durante o ano anterior estiveram em regime de substituição temporária, nas condições indicadas na cláusula 74.<sup>a</sup>, deverá ser pago o valor correspondente às diferenças existentes, conjuntamente com o subsídio de férias desse ano.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com funções de caixa ou cobrador será atribuído um abono mensal para falhas previsto no anexo I.

2- O abono referido no número anterior é pago nos meses em que o trabalhador preste efetivamente o seu trabalho.

3- Sempre que um trabalhador substitua outro que usufrua deste abono, terá direito, durante os dias em que a substituição se mantiver, a um abono no valor de 50 % do respetivo montante por cada período de quinze dias ou fração, incluindo dias de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Compensação de turnos rotativos

1- Os trabalhadores da empresa que prestem trabalho em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio correspondente a um dos seguintes montantes:

a) 12 % da retribuição, quando trabalhem em dois turnos com folga fixa;

b) 22 % da retribuição, quando trabalhem em três turnos com folga fixa;

c) 32 % da retribuição, quando trabalhem em regime de turnos cobrindo 24 horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo.

2- O subsídio por trabalho em turnos rotativos inclui a retribuição por trabalho noturno.

3- Os trabalhadores inseridos nos regimes de turnos previstos nas alíneas b) e c) do número 1 da presente cláusula,

terão direito a dois dias de férias adicionais, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.<sup>a</sup>

4- Os trabalhadores inseridos no regime de turnos previsto na alínea a) do número 1 da presente cláusula, terão direito a um dia de férias adicional, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.<sup>a</sup>

5- Para além do estipulado nos precedentes números, os trabalhadores com mais de cinquenta e cinco anos de idade que estejam inseridos num dos regimes mencionados no número 1 da presente cláusula, terão direito a um dia de férias adicional, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.<sup>a</sup>

6- A mudança a título permanente, por decisão da Empresa, do regime de trabalho por três turnos para regime de dois turnos, ou do regime de trabalho por três turnos ou dois turnos para horário fixo, implicará a continuação de pagamento do subsídio de turno mais elevado em vigor à data da mudança em causa, pelo período de três meses, caso o trabalhador tenha estado em regime de trabalho por turnos há pelo menos seis meses, ou pelo período de seis meses caso o trabalhador tenha estado em regime de trabalho por turnos há pelo menos um ano.

A cessação da prestação de trabalho em regime de turnos previsto na alínea c) do número 1, implicará a continuação do respetivo pagamento apenas até ao final do mês em que teve lugar a prestação de trabalho nesse regime.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, a passagem da prestação em regime de turnos previsto na alínea c) do número 1 para o regime de três turnos, dois turnos ou fixo, com carácter de permanência, será regido pelo exposto no disposto no primeiro parágrafo.

7- Na passagem de um a outro horário, deve ser respeitado um período mínimo de descanso de 35 horas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção terão direito a um subsídio previsto no anexo I, por cada hora ou fração, em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição a que haja lugar, em caso de prestação efetiva de serviço.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Prémio de competitividade

Com o objetivo de incentivar a elevação dos níveis de competitividade, valorizando o contributo dos trabalhadores, a empresa atribuirá um prémio de competitividade de acordo com as regras gerais, estabelecidas no anexo VI deste AE, que dele faz parte integrante.

## CAPÍTULO IV

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feridos



Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- São considerados feriados obrigatórios:

- a) 1 de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de abril;
- e) 1 de maio;
- f) Corpo de Deus (data móvel);
- g) 10 de junho;
- h) 15 de agosto;
- i) 5 de outubro;
- j) 1 de novembro;
- k) 1 de dezembro;
- l) 8 de dezembro;
- m) 25 de dezembro;
- n) Terça-Feira de Carnaval;
- o) 13 de junho (feriado municipal).

2- A empresa concederá tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de dezembro.

3- Relativamente aos trabalhadores que prestem trabalho num regime de turnos cobrindo 24 horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, a empresa encerrará nos dias 24, 25, 31 de dezembro e 1 de janeiro.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior que realizem a prestação normal de trabalho em dia feriado obrigatório têm direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à empresa.

**SECÇÃO II**

**Férias**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 26 dias úteis em cada ano civil.

2- No ano de admissão o trabalhador tem direito após o decurso de 90 dias de trabalho efetivo, a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho a prestar até 31 de dezembro, à razão de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Marcação de férias**

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores até 31 de mar-

ço de cada ano. Os trabalhadores terão a faculdade de gozar até dois dias do seu período de férias repartidos por até quatro meios-dias, devendo estes ser marcados por acordo com a chefia direta de cada trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores.

3- Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador terá direito de preferência na marcação do período de férias no ano seguinte.

4- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de abril de cada ano.

5- No caso de o trabalhador requerer uma alteração no período de férias já marcado, deverá apresentar um pedido nesse sentido com pelo menos 15 dias de antecedência. A empresa deverá comunicar a resposta com pelo menos 8 dias de antecedência em relação à data requerida pelo trabalhador.

6- No caso de ambos trabalharem para a empresa, os cônjuges ou as pessoas que, de acordo com a lei civil vigente a cada momento, vivam em condições análogas às daqueles, gozarão férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência. Se apenas um dos cônjuges ou pessoas for trabalhador da empresa, esta procurará facilitar a simultaneidade das férias de ambos.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Período de gozo de férias**

A época de férias será entre 1 de junho e 30 de setembro de cada ano. Poderão as férias ser gozadas fora do período acima estabelecido desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Data limite do gozo de férias - Cumulação de férias**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, 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 desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo escrito.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Efeitos de interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da empresa**

1- Depois de marcado o período de férias, a empresa só poderá, por exigências imperiosas do seu funcionamento, interromper, antecipar ou adiar as férias desde que obtenha o acordo expresso do trabalhador.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

3- Em caso de antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas a empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na presunção de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Modificação das férias por impedimento**

1- Se na data prevista para início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por razões que lhe não sejam imputáveis, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, deverá ser marcado novo período de férias.

2- O novo período de férias será marcado de acordo com os interesses da empresa e do trabalhador.

3- Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de junho e 30 de setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

1- Se durante o período de férias o trabalhador adoecer, considerar-se-ão aquelas como não gozadas na parte que vai desde o dia do início da doença até à data a que corresponda o seu termo.

2- Quando se verificar esta situação, deverá o trabalhador comunicar, no mais curto espaço de tempo possível, à empresa o início da doença e oferecer prova da mesma por documento de estabelecimento hospitalar ou de médico da Segurança Social.

3- Verificando-se o termo da doença, a marcação da data para gozo da parte remanescente de férias será objeto de acordo entre o trabalhador e a empresa.

4- Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de junho e 30 de setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Férias e 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 de gozo do direito de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- O período de férias não gozado no ano da cessação do impedimento será gozado até ao dia 30 de abril do ano imediato.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos para o efeito, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição de férias relativa à parte de férias em falta, ficando a empresa, ainda, obrigada a proporcionar ao trabalhador o gozo do pe-

ríodo de férias correspondente ao tempo durante o qual se verificou a inobservância do respetivo direito.

SECÇÃO III

**Faltas e licenças**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Definição de falta e princípios gerais**

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3- Quando seja praticado horário de trabalho flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas e licenças**

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1- As faltas justificadas são:

a) A ausência por altura do casamento do trabalhador, até 15 dias seguidos;

b) A ausência até 5 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, de parentes ou afim em 1.º grau da linha reta (pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrasto ou madras-ta);

Não será considerado o tempo do dia em que a ocorrência for comunicada durante o período de trabalho.

c) A ausência até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, avós do cônjuge, irmãos e cunhados);

d) As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções, nos termos da lei;

e) As ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do agregado familiar;

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

g) As faltas dos trabalhadores estudantes, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante e as motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

h) Ausências dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes;

i) Ausências de um dia aos dadores de sangue a título

gracioso, não mais de uma vez por trimestre;

j) Ausências pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

k) As ausências motivadas por idas a consultas médicas, pelo tempo necessário à consulta, espera e transporte;

l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2- Aplica-se o previsto no número 1 alínea b) em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

3- Todas as faltas não previstas nos números anteriores são injustificadas.

4- Os trabalhadores têm ainda direito ao gozo das licenças parentais determinadas na lei, em cada momento em vigor.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1- Quando previsíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito com a antecedência mínima de 5 dias. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, no mais curto espaço de tempo, sem prejuízo da apresentação posterior das justificações adequadas.

2- A comunicação das faltas será feita por escrito, em duplicado, sendo a cópia assinada pelo recetor da comunicação e entregue ao trabalhador.

3- Na falta de comunicação ou de justificação serão as faltas consideradas injustificadas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas e licenças

1- Salvo o disposto na lei e no presente AE, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição.

2- Determinam perda de retribuição as faltas justificadas previstas na alínea d) do número 1 da cláusula 47.<sup>a</sup> na parte em que excedam os correspondentes créditos de horas e as motivadas por doença ou acidente, sem prejuízo, quanto a estas, do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>

3- Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do número 1 da cláusula 47.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

5- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados, no período de um ano;

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

6- Nos casos em que as faltas determinem perda de retri-

buição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, nos termos da lei.

7- Constituem direito dos trabalhadores as licenças resultantes do regime da proteção na parentalidade, nos termos da lei, as quais não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, aplicando-se o disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO V

### Disciplina

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Infração disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei, pelo presente AE ou pelos regulamentos internos da empresa.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infrações disciplinares são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias para a generalidade dos trabalhadores.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 30 dias normais e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

## CAPÍTULO VI

### Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Causas de cessação do contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Resolução, com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Denúncia com aviso prévio, por iniciativa do trabalhador;
- f) Denúncia, por qualquer das partes, durante o período experimental.

2- É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Justa causa de despedimento por parte da empresa**

1- O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas graves punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar**

1- O processo disciplinar seguirá a tramitação prevista na lei e nos números subsequentes.

2- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

3- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- Na inquirição, o trabalhador-arguido, querendo, será assistido por 2 colegas de trabalho, por ele escolhidos, tendo também a possibilidade de recorrer ao sindicato.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Consequências do despedimento nulo**

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, deduzidas dos valores previstos na lei, bem como à reintegração na empresa, no respetivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente à sua antiguidade, calculada nos termos da cláusula 58.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa**

O trabalhador poderá resolver o contrato de trabalho, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou seus representantes legítimos.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Indemnização por rescisão de iniciativa do trabalhador com justa causa**

O trabalhador que rescinda o contrato com fundamento na cláusula anterior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.



Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio**

O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Encerramento temporário ou diminuição de laboração**

1- No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de unidade, instalação ou serviço, os trabalhadores afetados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2- O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por falta imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Direito dos trabalhadores objeto de despedimento por causas objetivas**

1- Quando em igualdade de circunstâncias e condições, e pelo prazo de 1 ano a contar da data do despedimento coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, a empresa dará preferência na admissão aos trabalhadores objeto de despedimento coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura.

2- A empresa comunicará as vagas a preencher através de anúncios públicos ou de carta a enviar para a residência conhecida do trabalhador.

**CAPÍTULO VII**

**Preenchimento de vagas - Admissões**

**SECÇÃO**

**Preenchimento de vagas**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Definição de promoção**

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou função diferente, que implique maior responsabilidade e a que corresponda uma banda salarial superior.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Critérios de promoção**

Sempre que haja lugar a promoção, a empresa observará os critérios definidos no anexo II.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Preenchimento de vagas**

Sempre que ocorram vagas em qualquer posto de trabalho, as mesmas serão preenchidas por:

- a) Reconversão profissional ou recolocação por extinção de serviço;
- b) Concurso interno extensivo a todos os trabalhadores que reúnam os requisitos mínimos exigidos para o desempenho da função;
- c) Recrutamento externo;
- d) Nomeação;
- e) A pedido do trabalhador.

**SECÇÃO II**

**Admissões**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Condições de admissão**

1- A empresa não admitirá trabalhadores com idade inferior a 18 anos ou sem as habilitações mínimas legais.

2- Aquando da admissão, a empresa, no cumprimento da lei e do presente AE, prestará ao trabalhador todas as informações relativas ao contrato de trabalho.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Admissões especiais**

Quando em igualdade de circunstâncias e condições e pelo prazo de 1 ano a contar da morte de trabalhador ao serviço a empresa dará preferência na admissão ao cônjuge sobrevivente ou a filho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura nas condições anunciadas.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e terá a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas de contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que os previstos no número 1 da presente cláusula.

3- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

## CAPÍTULO VIII

### Formação profissional

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais da formação

1- A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não seletivo e participado.

3- A formação poderá ter uma componente de formação geral e uma componente de formação técnico-profissional.

4- No final de cada ação de formação, será emitido um certificado ao formando, no qual venha expresso a natureza, a duração e a respetiva classificação final.

5- Nenhum trabalhador se pode escusar às ações de formação técnico-profissional, de carácter funcional, que lhe forem designadas.

6- As ações de formação profissional designadas pela empresa deverão decorrer no período correspondente ao seu horário normal de trabalho, devendo, tanto quanto possível, evitar-se a ultrapassagem desse período, sem que haja, no caso, pagamento de qualquer retribuição suplementar.

7- Durante as ações de formação previstas no número anterior, os trabalhadores serão na medida do necessário, dispensados de toda a atividade profissional, mantendo, contudo, todos os direitos e regalias dos trabalhadores em serviço efetivo, ficando as despesas correspondentes a cargo da empresa.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Comparticipação financeira

1- A empresa participará financeiramente nas despesas decorrentes da frequência de cursos de formação geral do ensino oficial (público ou privado), nos termos dos números seguintes, desde que diretamente relacionados com os conhecimentos que o trabalhador necessita de adquirir ou desenvolver para desempenho das suas funções ou que a Empresa considere de interesse.

2- Para a formação escolar obrigatória a empresa custeará, na totalidade, as despesas de inscrição e outras, oficialmente exigidas, os custos dos livros de estudo obrigatórios, o material escolar que não seja de consumo corrente e, no caso do ensino preparatório, por correspondência, o custo dos cursos.

3- Nos restantes graus de ensino, a empresa participará entre 20 % e 100 % dos respetivos custos, consoante a importância do curso para o desempenho da função e/ou para o desenvolvimento profissional do trabalhador, se os cursos forem ministrados em estabelecimentos de ensino privados. Para estabelecimentos de ensino públicos a percentagem mínima será de 50 %.

## CAPÍTULO IX

### Medicina no trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

1- A empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando-o de meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem. Este serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

2- Os exames médicos decorrerão no período normal do serviço e sem qualquer perda de retribuição.

## CAPÍTULO X

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Saúde, higiene e segurança no trabalho

1- É dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

## CAPÍTULO XI

### Categorias profissionais

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias e funções

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados pela empresa numa categoria segundo as funções efetivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo II.

2- A empresa poderá requerer à comissão paritária a criação de novas categorias profissionais quando, por razões organizativas e de funcionamento, tal se revele conveniente.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a categorias diversas

1- Sempre que um trabalhador fora da previsão da cláusula 74.<sup>a</sup> exerça simultaneamente funções inerentes a categorias diversas, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima fixada neste AE, correspondente à categoria mais elevada cujas funções o trabalhador tenha estado a exercer.

2- O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.



3- Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no número 1 da presente cláusula.

4- Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação em trabalho efetivo por mais de cento e vinte dias consecutivos ou cento e cinquenta alternados no período de um ano, terá direito, a título definitivo, à remuneração base mínima correspondente à categoria mais elevada cujas funções tenha estado a exercer.

5- Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respetiva ocupação, nas condições exigidas para o seu exercício, e por um mínimo de duas horas por dia.

6- Caso a caso, compete à hierarquia a indicação do trabalhador que haja de prestar trabalho na situação prevista no número 1 da presente cláusula, requerendo-se, todavia, o acordo expresso do trabalhador.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a auferir a remuneração mínima fixada neste AE para essa categoria.

2- O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nela prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3- Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no número 1 da presente cláusula.

4- Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído, nas condições exigidas para o respetivo exercício.

5- Se a substituição durar por mais de cento e vinte dias seguidos ou alternados, no período de um ano, o substituto auferirá, a título definitivo a remuneração mínima correspondente à categoria do trabalhador substituído.

6- Após cinco dias seguidos em regime de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efetiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

7- Não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, e se já estiverem ultrapassados os prazos estabelecidos no número 5 desta cláusula, o substituto passa à categoria correspondente à função que tinha vindo a exercer em regime de substituição, produzindo a sua reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

## CAPÍTULO XII

### Benefícios sociais

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Atividades infantis

1- A empresa assegurará, junto da unidade fabril, creche,

infantário e atividades de tempos livres destinados aos filhos dos seus trabalhadores, até ao limite de idade de 12 anos, que funcionarão de acordo com regulamentação interna.

2- A empresa concederá aos seus trabalhadores um subsídio mensal até ao valor fixado no anexo I, por cada filho que frequente creche, infantário e atividades de tempos livres até ao limite de idade de 12 anos, nas condições constantes de regulamentação interna.

3- A empresa atribuirá aos trabalhadores no regime de turnos cobrindo 24 horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, um subsídio diário por cada filho com idade igual ou inferior a 12 anos, com o valor fixado no anexo I, quando nos termos da respetiva escala, prestem trabalho ao sábado, domingo ou feriados, desde que façam prova que o respetivo cônjuge ou equiparado esteve a trabalhar nesses mesmos dias.

4- Aos trabalhadores admitidos antes de 12 de julho de 2012 será atribuída uma compensação, a ser liquidada de uma só vez. Essa compensação viabilizou a alteração definitiva da prática em vigor até aquela data relativamente ao objeto da presente cláusula.

5- A possibilidade de os trabalhadores admitidos antes de 12 de julho de 2012 manterem os seus filhos na instituição localizada nas imediações da unidade fabril, de acordo com a prática anteriormente existente, caducará no final do ano letivo 2015/2016 (julho de 2016), passando estes trabalhadores, a partir desta data, a ser abrangidos pelo regime estatuído no ponto 2 da presente cláusula.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Subsídio para filhos portadores de deficiência

A empresa atribuirá um subsídio aos trabalhadores com filhos até 25 anos de idade que necessitem de educação especial, de acordo com o estabelecido em regulamentação interna.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Refeições e subsídios de alimentação

1- A empresa disponibilizará um refeitório que cumprirá todas as normas aplicáveis, nomeadamente aquelas referentes a saúde, higiene e segurança no trabalho.

2- A empresa providenciará uma refeição aos trabalhadores no ativo cujo local de trabalho é Albarraque e um subsídio de refeição para os trabalhadores cujo local de trabalho seja outro que não as instalações de Albarraque, pelo valor diário fixado no anexo I.

3- Os trabalhadores participarão no custo da refeição no montante fixado no anexo I.

4- Os direitos consignados nos números 1 e 2 apenas serão concedidos nos dias de trabalho efetivo e desde que o trabalho seja prestado a tempo inteiro ou em dois períodos separados. Os trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de meio período normal de trabalho, suportarão a quantia fixada no anexo I por refeição tomada. Havendo direito ao subsídio, nos termos do número 2, será o mesmo correspondente a metade do valor aí previsto.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador efetivo, o familiar, desde que a tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite fixado no anexo I, contra apresentação dos respetivos documentos. O direito ao subsídio de funeral também é conferido por morte de ex-trabalhadores da empresa que estejam na situação de reformados à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Fardamentos e fatos de trabalho**

A empresa concederá aos trabalhadores fatos de trabalho, protetores para os ouvidos, calçado apropriado e equipamento, uniformes e outros, para uso exclusivo e obrigatório nos seus locais de trabalho, de acordo com as normas definidas em regulamentação interna.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Complementos de subsídios e pensões**

A empresa garantirá o pagamento dos complementos nos termos previstos e regulados no anexo IV e no anexo V.

**CAPÍTULO XIII**

**Atividade sindical na empresa**

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Atividade sindical**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Delegado sindical - O representante do sindicato na empresa;

b) Comissão sindical - Organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato;

c) Comissão intersindical - Organização dos delegados sindicais dos vários sindicatos.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Direito de reunião**

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

2- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

3- Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei. Tais

reuniões poderão ser convocadas, para além das entidades referidas no número 2, por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respetiva unidade de produção.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Instalações de comissões sindicais**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2- No exercício da sua atividade sindical, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente na empresa.

3- As alterações do local de trabalho ou do horário de trabalho dos dirigentes ou delegados sindicais requerem o acordo do trabalhador e o conhecimento prévio do respetivo sindicato, salvo o disposto na cláusula 17.<sup>a</sup>, número 1.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Constituição das comissões sindicais**

1- O número máximo de delegados sindicais na empresa a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula 88.<sup>a</sup>, é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Competência e poderes dos delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais têm poderes para intervirem, proporem e serem ouvidos, nos termos da lei e do presente AE, em tudo o que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário ou creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de trabalho suplementar ou mudança de turnos;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou transferência.

2- A empresa não poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas a) a d) do número anterior sem que tenha sido dado prévio conhecimento às comissões sindicais do teor das suas propostas, tendo aquelas o prazo de 15 dias para se pronunciar, por escrito.

3- A empresa prestará às associações sindicais outorgantes e seus delegados todas as informações e esclarecimentos que eles solicitem quanto ao cumprimento do presente AE e demais aspetos conexos com os trabalhadores seus representados.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1- A comissão intersindical, as comissões sindicais ou, ainda, os delegados sindicais poderão reunir-se com o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

3- Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões sempre que o desejarem.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1- Para o exercício da ação sindical na empresa, é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de 11 horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2- Para os mesmos fins, é atribuído, no âmbito de cada comissão intersindical, um crédito mensal de quinze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3- Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical, consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4- Os delegados, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa por escrito com a antecedência mínima possível.

5- Os membros dos corpos gerentes do sindicato, federação ou união dispõem do crédito de 5 dias por mês para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente

aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quantias provenientes da quotização sindical estabelecida nos estatutos, acompanhadas dos respetivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem a empresa a fazê-lo.

2- Sempre que possível, dos mapas referidos no número 1 deverá ainda constar a indicação dos trabalhadores que se encontram doentes, sinistrados ou com licença sem vencimento, bem como daqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

## CAPÍTULO XIV

### Deveres e garantias das partes

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

1- Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei.

2- Diligenciar para que se mantenha na empresa um bom ambiente de trabalho.

3- Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais.

4- Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal com funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens.

5- Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação resultantes da carreira profissional dos trabalhadores, de acordo com a regulamentação estabelecida.

6- Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das suas funções.

7- Facultar aos trabalhadores que o solicitem a consulta dos respetivos processos individuais, bem como passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem dos seus processos individuais.

8- Prestar aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal resultante do exercício da sua atividade ao serviço da empresa, e que não tenha envolvido violação culposa das normas legais aplicáveis ao caso concreto, a assistência judicial, nesta se compreendendo as despesas originadas com as deslocações a tribunal ou a outras instâncias judiciais, desde que devidamente comprovadas.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

1- Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei.

2- Executar com competência e zelo as funções que lhes estejam confiadas.

3- Efetuar o serviço segundo as normas e instruções recebidas.

4- Comparecer ao serviço com assiduidade.

5- Zelar pelo bom estado de conservação do material e instalações que lhes tenham sido confiados.

6- Respeitar e fazer-se respeitar por todos com quem profissionalmente tenham de contactar.

7- Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamentos necessários ao desempenho das suas funções.

8- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

9- Guardar segredo sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízo à mesma, nomeadamente em técnicas de fabrico e sobre condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controle de gestão, tal como está definido na Constituição e regulamentado na lei geral.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Propriedade intelectual

1- Pertencem à empresa os direitos de propriedade intelectual sobre as obras realizadas pelos trabalhadores em conexão com a sua atividade para a empresa.

2- Não estando prevista a remuneração especial da atividade desenvolvida, o trabalhador tem direito a uma compensação justa e equitativa em harmonia com a importância da obra.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à empresa:

1- Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude deste exercício.

2- Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos colegas.

3- Diminuir direta ou indiretamente a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos especialmente previstos no presente AE e na lei.

4- Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

5- Exigir do trabalhador a prática de atos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança.

6- Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.

7- Exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria em que esteja enquadrado, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.

## CAPÍTULO XV

### Comissão paritária

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que resultem da aplicação do presente AE serão da competência de uma comissão paritária, integrada por quatro representantes dos sindicatos e dois representantes da empresa.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3- A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria ou nível profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações base mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, nos trinta dias seguintes à data da entrada em vigor do presente AE.

5- Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos quinze dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.

6- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e quando incidirem sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas aos serviços oficiais competentes para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente AE.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

1- O presente acordo de empresa é considerado globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar diminuição de regalias extracontratuais de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na empresa à data da entrada em vigor do AE, salvo quanto às matérias expressamente reguladas de modo diferente no presente AE.

Celebrado em Albarraque, aos 17 de junho de 2016.

Pela Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA:

*Manuel Carlos Grilo Guerreiro*, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação das seguintes associações:

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



SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;  
SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas:

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.  
*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pela COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;  
SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
FE - Federação dos Engenheiros:

*Pedro Gonçalves dos Reis*, mandatário.

**Anexos**

**ANEXO I**

**Tabelas 2016/ 2017**

Cláusula	Designação	2016/2017
77. <sup>a</sup> , número 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,22 €
14. <sup>a</sup>	Pequeno almoço	2,84 €
10. <sup>a</sup> , número 6 e 14. <sup>a</sup> e 77. <sup>a</sup> , número 2	Almoço	10,18 €
10. <sup>a</sup> , número 6 e 14. <sup>a</sup> e 77. <sup>a</sup> , número 2	Jantar	10,18 €
10. <sup>a</sup> , número 6 e 14. <sup>a</sup> e 77. <sup>a</sup> , número 2	Ceia	10,18 €
32. <sup>a</sup> , número 1	Abono para falhas	38,9 €
34. <sup>a</sup>	Subsídio prevenção	2,3 €
75. <sup>a</sup> , número 2	Subsídio educação 0 - 5 anos	105,9 €
75. <sup>a</sup> , número 2	Subsídio educação 6 - 12 anos	52,95 €
75. <sup>a</sup> , número 3	Apoio infantil	22,59 €
78. <sup>a</sup>	Subsídio funeral	577,25 €

Nota - valores atualizados em 2,6 %, relativamente aos praticados em 2015.

**ANEXO II.1**

**Categorias**

**1- Categorias**

Os trabalhadores serão classificados de acordo com as

funções que executam, enquadradas nas seguintes categorias:

Chefia superior	Chefia intermédia
Técnico superior	Técnico
Administrativo	

**1- a) Categorias**

As categorias englobam, de uma forma abrangente, as seguintes definições:

*Chefia superior*

Esta categoria representa um conjunto de funções atribuídas aos trabalhadores que estudam, dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as atividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas setoriais e exercem a verificação dos custos.

*Chefia intermédia*

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, na dependência de um superior hierárquico, são responsáveis por uma unidade de trabalho competindo-lhe zelar pelo cumprimento dos planos de trabalho em qualidade, prazo e segurança, mediante adequada administração dos meios materiais e/ou humanos ao seu dispor.

*Técnico superior*

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executam um conjunto de atividades e análise de cariz essencialmente técnico especializado em diversas áreas da empresa.

*Técnico*

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executam um conjunto de tarefas de cariz técnico especializado em diversas áreas da empresa.

*Administrativo*

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações superiores, organizam e executam um conjunto de tarefas administrativas, ou técnico-administrativas, nas diversas áreas da empresa.

**1- b) Funções**

As categorias subdividem-se nas seguintes funções:

**Administrativo**

- Assistente administrativo
- Secretário
- Técnico administrativo

Técnico

- Operador de logística
- Operador de processo
- Técnico de manutenção
- Coordenador de equipa de produção
- Técnico de qualidade

Técnico superior

- Técnico superior
- Chefia intermédia
- Supervisor
- Coordenador de equipa
- Chefia superior
- Diretor
- Gestor

## ANEXO II.2

### Definição de funções

#### *Assistente administrativo*

- Executa funções administrativas para uma ou mais áreas da empresa.
- É o trabalhador que, com os conhecimentos teórico-práticos necessários, e com iniciativa e responsabilidade restrita, realiza as diversas atividades inerentes ao posto de trabalho em que se encontra colocado. Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas atividades.
- Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.
- Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

#### *Técnico administrativo*

- Executa funções técnico-administrativas para uma ou mais áreas da empresa.
- Assegura a execução de atividades de recolha, tratamento e análise de informação diversa, na área da empresa em que se encontra colocado, por forma a apoiar a realização dos objetivos propostos. As atividades podem ter um cariz técnico.
- Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.
- Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

#### *Secretário*

- Responsável pela prestação de uma gama completa de serviços de secretariado, nomeadamente: marcação de reuniões, administração geral de escritório.
- Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas atividades.
- Age com iniciativa dentro de orientações bem definidas. Redige atas de reuniões, sendo o seu trabalho geralmente de natureza altamente confidencial.

- Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

#### *Operador de logística*

- É o trabalhador que executa tarefas gerais de suporte ao processo na área à qual se encontra adstrito, assegurando os requisitos das operações de entrada e saída de mercadorias, materiais e/ou produtos.
- Realiza a movimentação, arrumação e organização dos mesmos com recurso a equipamentos de logística, opera equipamentos periféricos de suporte, inseridos no processo produtivo, de acordo com as boas práticas de manuseamento, procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

- Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como atividades planeadas e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

#### *Operador de processo*

- É o trabalhador que assegura os requisitos do processo na área funcional à qual se encontra adstrito, em linha com os planos de produção.
- Desempenha atividades na área de produção, nomeadamente de operação, regulação, controlo e manutenção de equipamentos/linhas de subprocesso, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

- Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como atividades planeadas de produção e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

#### *Técnico de manutenção*

- É o trabalhador que assegura as condições de funcionamento dos processos inerentes à sua área de especialização, desempenhando atividades relativas à manutenção/instalação dos equipamentos, respeitando os planos de produção e manutenção, especificações de manufatura e dos equipamentos, boas práticas de operação e manutenção.
- Cumpre as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, desafiando continuamente os métodos de trabalho, a eficácia e a eficiência das medidas adotadas, bem como a otimização da produtividade, numa ótica de melhoria contínua.

- Pode operar equipamentos de produção em caso de avaria, manutenção preventiva ou nas horas de refeição, a fim de assegurar o funcionamento ininterrupto dos equipamentos, consoante as necessidades de negócio em cada momento existentes.

- Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como atividades planeadas e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

#### *Técnico de qualidade*

- É o trabalhador que assegura a auditoria da qualidade aos materiais, subprodutos e/ou produto final, planeando e executando a recolha de amostras, as análises físicas, químicas e visuais.



- Controla o cumprimento dos parâmetros de produto e processo, de acordo com as normas, métodos e procedimentos da empresa, de forma a garantir o cumprimento das especificações e requisitos legais estabelecidos e fomentando a melhoria contínua da qualidade dos produtos e processos produtivos.

- Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como atividades planeadas e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

- Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

#### *Coordenador equipa de produção*

- É o trabalhador que tem a seu cargo grupos de máquinas heterogéneas bem como o pessoal a elas afeto, coordenando o seu trabalho e a manutenção e respondendo pela segurança, qualidade, eficiência e limpeza das mesmas.

- Coordenação de um número médio de máquinas e pessoas, podendo utilizar meios informáticos, mecânicos, elétricos e de outro tipo.

- Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada de acordo com o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena.

- Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

#### *Técnico superior*

- É o trabalhador que possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e/ou experiência, desempenha as suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da empresa.

- Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

- Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

#### *Coordenador de equipa*

- Coordena, controla e assegura a execução de atividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objetivos da sua equipa.

- Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada.

- Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

#### *Supervisor*

- É o trabalhador que supervisiona as atividades de uma equipa de profissionais e/ou de processos, numa área da empresa, por forma a alcançar os objetivos estabelecidos sob a sua responsabilidade.

- Responsável pela formação e enquadramento técnico de profissionais de menor experiência.

- Supervisão de atividades e grupo de trabalho de complexidade média ou elevada, tendo em conta o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena e as necessidades do negócio.

- Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

#### *Gestor/Diretor*

- Esta função é atribuída aos trabalhadores que dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as atividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

- Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas setoriais e exercem a verificação dos custos.

- Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

## ANEXO II.3

### **Regras de evolução profissional e de implementação**

#### *Introdução*

A empresa acredita que as pessoas são o seu bem mais importante. Por isso confere uma importância primordial ao recrutamento, formação e desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores e esforça-se por garantir condições remuneratórias consideradas das mais competitivas do mercado.

A empresa considera que é através dos seus trabalhadores que constrói a sua vantagem competitiva pelo que adota conhecidas políticas que visam reconhecer e recompensar profissionais talentosos e incentivar resultados de qualidade superior, promovendo, concomitantemente, o potencial dos seus trabalhadores.

As presentes regras concretizam os princípios orientadores destas políticas em especial para colmatar necessidades no que diz respeito ao novo modelo de progressão profissional para as operações.

#### *3- a) Evolução profissional*

1- O presente modelo de evolução profissional, aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, de acordo com os princípios e critérios a seguir enumerados para cada função, assenta em princípios que se baseiam no desempenho e potencial do trabalhador, assumindo este um papel ativo na sua evolução profissional, tendo sempre em conta a compatibilização com as necessidades da organização e as suas expectativas individuais.

2- Para a implementação deste modelo, a empresa terá em conta a complementaridade de outros sistemas de gestão de recursos humanos, tais como avaliação de competências/

desempenho, compensações e benefícios, formação e outras atividades de desenvolvimento.

3- b) Princípios

3- Por evolução profissional, entende-se a progressão do trabalhador na banda salarial (horizontal) ou na promoção para banda salarial diferente (vertical).

4- Os critérios de evolução e percursos profissionais são determinados pela empresa, em função do desempenho sustentado, da demonstração e validação de competências técnicas e comportamentais, desde que verificadas as demais exigências e requisitos internos, sem comprometer os termos e limites da lei em cada momento em vigor.

5- A empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador, disponibilizando ferramentas e formação técnica adequadas (para o efeito, ver política interna de formação), exatamente com o objetivo de fomentar a evolução profissional.

6- É objetivo da empresa, com o modelo de evolução profissional abaixo descrito, fomentar o aumento de produtividade e flexibilidade por forma a sustentar a evolução do negócio.

3- c) Conceitos do modelo de evolução profissional

7- Categoria/função - Retrato claro e objetivo, num dado momento, do que cada titular executa na prática, no desempenho da sua função, a que corresponde um determinado nível de responsabilidade e complexidade. Cada categoria/função ocupa uma determinada posição relativa ao conjunto de funções existentes na organização.

8- Evolução profissional - conceito assente em mobilidade vertical e horizontal:

a) Vertical: Evolução para uma categoria/função distinta.

b) Horizontal: Evolução dentro da mesma categoria/função. Esta evolução é subdividida em fases de desenvolvimento profissional, nos seguintes termos:

– Categoria profissional de técnico - No caso das funções de operador de logística, operador de processo, técnico de manutenção e técnico de qualidade, a evolução horizontal é subdividida em 4 fases de desenvolvimento profissional, a saber: fase de desenvolvimento 1, 2, 3 e 4.

Para a função de coordenador de equipa de produção, a evolução horizontal é subdividida em 2 fases de desenvolvimento profissional, a saber: fase de desenvolvimento 1 e 2.

– Categoria profissional de administrativo - No caso da função de assistente administrativo a evolução horizontal é subdividida em 4 fases de desenvolvimento profissional a saber: fase de desenvolvimento 1,2,3 e 4.

Para as funções de técnico administrativo e de secretário; a evolução horizontal é subdividida em 2 fases de desenvolvimento profissional, a saber: fase de desenvolvimento 1 e 2.

Para as restantes categorias/funções, aplicam-se os critérios definidos internamente pela empresa, em cada momento em vigor.

9- Nenhum trabalhador é elegível para mais do que um modelo/sistema de evolução/avaliação em simultâneo.

10- Aos trabalhadores admitidos na empresa, nos termos dos pontos 15 e 16, infra, será atribuído o título interno de nome da função júnior, durante o período de permanência na fase de ingresso. Por exemplo: operador de logística júnior.

3- d) Critérios de elegibilidade de evolução profissional

11- Nenhum dos critérios abaixo definidos deverá ser visto de forma isolada:

a) Requisitos definidos no perfil da função;

b) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função para a qual o trabalhador é elegível;

c) Avaliação consecutiva em cada um dos últimos 3 anos acima da média, de acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor;

d) Ausência de incumprimento das normas e procedimentos da Empresa nos últimos 3 anos;

e) Inexistência de absentismo superior a 10 dias nos últimos 2 anos:

Considera-se ausência toda e qualquer ausência do trabalhador com exceção das seguintes:

– Ausências pelos delegados/dirigentes sindicais para exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 88.<sup>a</sup> do AE.

– Ausências pelos membros das comissões de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração.

– Ausências ao abrigo das alíneas a), b), c), f), i), j) e k) do número 1 da cláusula 47.<sup>a</sup> do AE, da licença parental exclusiva do pai e da assistência à família ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

– Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional.

– Ausências do trabalhador estudante nos termos da lei, para prestação de provas de avaliação no dia da prova.

– Ausências no período de internamento hospitalar e respetivo período de recuperação, motivadas por doença do trabalhador.

– Ausências por parentalidade e aleitação.

f) Experiência profissional mínima efetiva de 1 ano na função anterior, no caso de progressão vertical.

12- Evolução horizontal

a) Periodicamente, e de preferência numa base anual para garantir alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da empresa, serão identificados todos os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para proposta de evolução horizontal;

b) Nos casos aplicáveis de evolução profissional, será assegurado um aumento salarial, entre 3 % e 5 %, sobre a retribuição base auferida anteriormente;

c) Garante-se que a remuneração base dos trabalhadores que transitem para a fase de desenvolvimento profissional seguinte, será sempre assegurada nos seguintes termos:

– No caso de transitar da fase 1 para fase 2, a remuneração base será sempre igual ou superior a 10 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função.

– No caso de transitar da fase 2 para fase 3 a remuneração base será sempre igual ou superior a 20 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função.

– No caso de transitar da fase 3 para fase 4 a remuneração base será sempre igual ou superior a 30 % acima do valor

salarial mínimo da banda correspondente à função.

d) Para as restantes categorias/funções, aplicam-se os critérios definidos internamente pela empresa em cada momento em vigor;

13-Evolução vertical

a) No caso da categoria profissional de técnico (que abrange as funções de operador de logística, operador de processo, técnico de manutenção, técnico de qualidade e coordenador de equipa de produção) e no caso da categoria profissional de administrativo (que abrange as funções de assistente administrativo, técnico administrativo e secretário) garante-se que a retribuição base dos trabalhadores que evoluam para uma categoria/função distinta, será sempre igual ao mínimo da banda salarial correspondente à nova categoria/função ou, em alternativa, terá um aumento salarial de 5 % sobre a retribuição base auferida anteriormente, consoante o critério mais favorável ao trabalhador;

b) Para as restantes categorias/funções, aplicam-se os critérios definidos internamente pela empresa em cada momento em vigor.

14-Por se tratarem de situações distintas, o aumento relacionado com a evolução vertical ou horizontal poderá ocorrer em momento diferente do aumento salarial geral.

3- e) Enquadramento e remuneração

15-Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por altura da sua admissão na empresa, será atribuída uma categoria e função, de acordo com o enquadramento na área funcional em que irá exercer a sua atividade e uma remuneração definida para cada banda salarial, como valor de ingresso.

16-O trabalhador que esteja nas condições do número anterior terá uma permanência nesta situação durante 18 meses, tendo como objetivo adquirir conhecimentos e capacidades técnicas adequadas ao desempenho da função.

17-Nos casos em que haja uma necessidade específica por parte da empresa de recrutar trabalhadores com um nível de conhecimentos e competências que se situe claramente acima do nível de ingresso, poderá a empresa enquadrar diretamente esses mesmos trabalhadores dentro da banda da categoria/função correspondente.

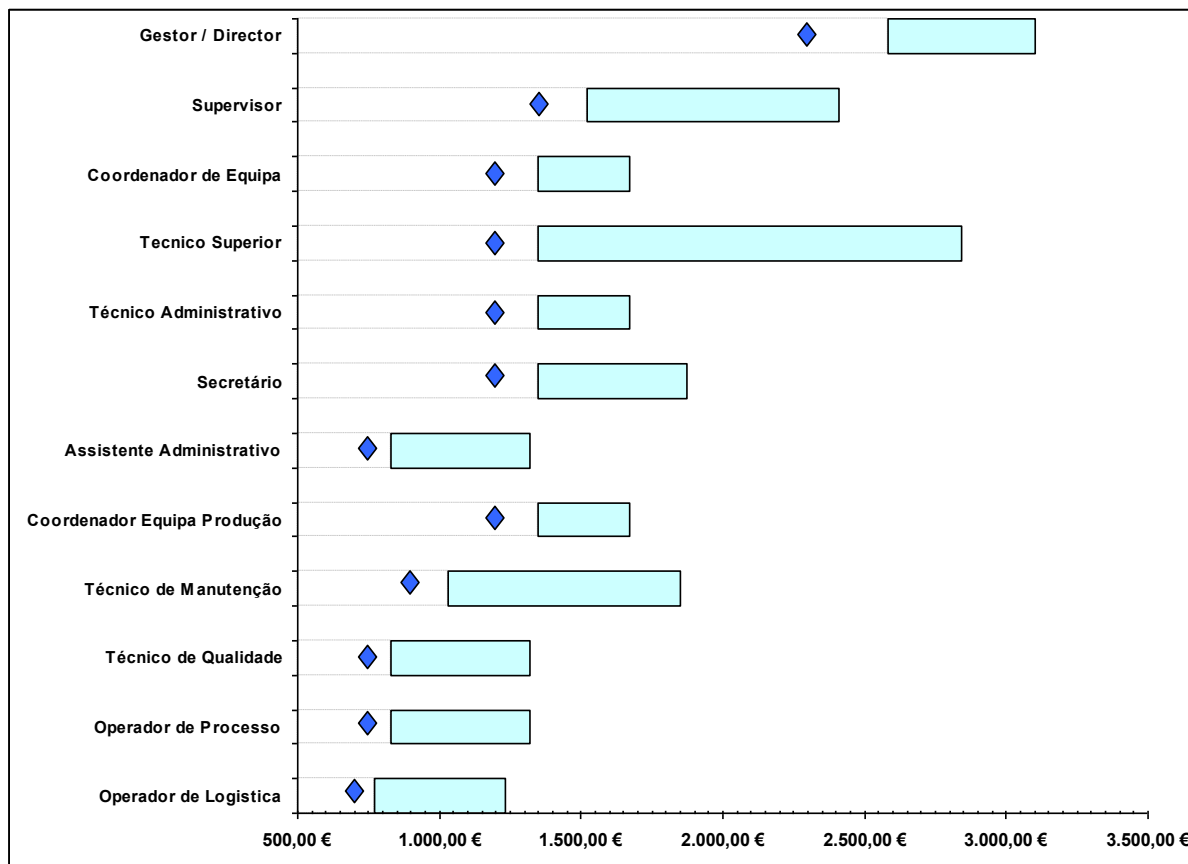
18-Os trabalhadores que já se encontrem ao serviço da Empresa, serão enquadrados numa categoria, função e banda salarial de acordo com a sua atual situação.

19-O modelo de evolução profissional e critérios acima definidos poderão ser parcialmente excecionados em função das necessidades do negócio, especial responsabilidade/perfil de determinada categoria ou função ou potencial de desenvolvimento que seja necessário acautelar num determinado momento.

ANEXO III

Remunerações e bandas salariais

Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Técnico	Operador de logística	707,00 €	778,71 €	1 242,30 €
	Operador de processo	757,50 €	836,28 €	1 335,22 €
	Técnico de qualidade	757,50 €	836,28 €	1 335,22 €
	Técnico de manutenção	909,00 €	1 039,29 €	1 868,50 €
	Coordenador equipa produção	1 212,00 €	1 362,49 €	1 690,74 €
Administrativo	Assistente administrativo	757,50 €	836,28 €	1 335,22 €
	Secretário	1 212,00 €	1 362,49 €	1 892,74 €
	Técnico administrativo	1 212,00 €	1 362,49 €	1 690,74 €
Técnico superior	Técnico superior	1 212,00 €	1 362,49 €	2 871,94 €
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 212,00 €	1 362,49 €	1 690,74 €
	Supervisor	1 363,50 €	1 537,22 €	2 436,12 €
Chefia superior	Gestor/Diretor	2 323,00 €	2 610,85 €	3 133,02 €



## ANEXO IV

**Complementos**

1- Doença: Em caso de doença comprovada, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela Segurança Social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço.

Este complemento será atribuído pelo período máximo de 180 dias por cada situação de doença, com exceção das situações de doença de foro oncológico ou infetocontagioso, em casos de baixa por internamento ou pós-operatório.

Este complemento pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da Segurança Social ou outros.

2- Assistência à família: Em caso de assistência à família, nos termos da lei e devidamente comprovados pela Segurança Social, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela Segurança Social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço.

3- Maternidade/paternidade: Se o subsídio concedido pela Segurança Social para licenças por maternidade/paternidade for inferior ao vencimento líquido, a empresa complementará esse diferencial.

4- Caso o valor dos subsídios da Segurança Social contemplados no presente anexo, venha a diminuir em virtude de redução da base contributiva, decorrente de opção do trabalhador, o valor do complemento a pagar pela empresa não excederá o que seria devido se não houvesse aquela redução da base contributiva.

5- Acidente de trabalho e doença profissional:

a) No caso de incapacidade total ou parcial, temporária ou permanente, em resultado de acidente de trabalho ou doença profissional, ocorridos ao serviço da empresa, esta garantirá a esse trabalhador um montante correspondente à retribuição mensal líquida, devidamente atualizada, que o trabalhador receberia caso essa incapacidade não existisse, deduzida das quantias que o trabalhador tenha direito a receber de companhia de seguros e/ou da Segurança Social;

b) O pagamento pela empresa cessará quando cessar a incapacidade, ou quando o trabalhador falecer, for reformado ou atingir os 65 anos de idade, consoante o evento que primeiro ocorrer;

c) Verificando-se a reconversão profissional do trabalhador a empresa garantirá o pagamento de retribuição mensal ilíquida não inferior à que o trabalhador auferiria se não tivesse sido afetado pela incapacidade, deduzida das quantias mencionadas na alínea a), mas sem prejuízo, neste caso, do direito à retribuição mínima prevista para a respetiva categoria/função.

## ANEXO V

### Plano de pensões

#### Plano de pensões da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA

##### I - Disposições gerais

###### Artigo 1.º

###### Objetivo

O plano de pensões da Tabaqueira («plano») prevê o pagamento de benefícios nas situações de reforma por velhice e invalidez ou morte e contempla a faculdade de opção, por parte dos trabalhadores, entre um plano de contribuição definida e um plano de benefício definido.

###### Artigo 2.º

###### Entrada em vigor

O plano entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2002.

###### Artigo 3.º

###### Elegibilidade

1- São elegíveis para participar no plano todos os trabalhadores da Tabaqueira («empresa») à data da sua entrada em vigor, bem como os trabalhadores admitidos posteriormente a esta data.

2- No plano de contribuição definida, a empresa, após decorridos noventa dias de vigência do contrato de trabalho, realizará contribuições calculadas com base no salário pensionável auferido pelo trabalhador desde o início do mesmo contrato.

###### Artigo 3.º-A

###### Beneficiários

Os beneficiários do plano de pensões da Tabaqueira são, sucessivamente:

- a) O trabalhador;
- b) Os beneficiários que estejam nas condições previstas no Regime Geral da Segurança Social (ex. cônjuges, filhos, etc...);
- c) Outros herdeiros ou legatários designados previamente pelo trabalhador, na ausência de beneficiários previstos no Regime Geral da Segurança Social.

###### Artigo 4.º

###### Idade normal de reforma e reforma por velhice

1- Entende-se como idade normal de reforma a idade legalmente definida no regime geral da Segurança Social como idade normal de acesso à pensão por velhice, atualmente de 65 anos.

2- Entende-se que o trabalhador obtém a reforma por velhice na data a partir da qual produza efeitos a atribuição de uma pensão por velhice, que lhe seja feita ao abrigo do regime da Segurança Social aplicável, quer na idade normal de

reforma, quer em idade inferior ou superior a esta.

3- Em caso de reforma por velhice antes da idade normal de reforma, a pensão garantida pelo plano de benefício definido será devida após a data em que o trabalhador atingiria a idade normal de reforma e será subtraída do valor da pensão da Segurança Social a que o trabalhador teria direito se se reformasse por velhice na idade normal de reforma.

###### Artigo 5.º

###### Opção

1- Os trabalhadores incluídos no plano de benefício definido poderão transitar para o plano de contribuição definida, nas seguintes condições:

- a) Os trabalhadores terão oportunidade de exercer a opção de transição para o plano contribuição definida uma vez em cada ano civil;
- b) Nesse caso, a empresa determinará e informará os trabalhadores da data em que se verificará a inclusão no plano de contribuição definida;
- c) Para o exercício da opção de inclusão no plano de contribuição definida, deve o trabalhador apresentar comunicação por escrito em formulário apropriado, a facultar pela empresa.

2- Para os trabalhadores que transitarem para o plano de contribuição definida, depois de exercida a opção, esta será inalterável.

3- Todos os trabalhadores admitidos posteriormente à data de início do plano serão obrigatoriamente incluídos no plano de contribuição definida.

##### II - Plano de contribuição definida

###### Artigo 6.º

###### Regra geral sobre os benefícios

1- Os benefícios a atribuir aos trabalhadores nas situações previstas neste plano são os resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pela empresa a favor de cada um daqueles e pelo próprio trabalhador, acrescido do valor positivo ou negativo dos rendimentos gerados, deduzido dos custos financeiros - despesas com a gestão e depósito do fundo de pensões - até ao momento da sua atribuição.

2- Os custos administrativos deste plano serão suportados pela empresa.

###### Artigo 7.º

###### Contribuições

1- Ao abrigo deste plano, a empresa fará contribuições de 7,5 %, incidentes sobre o valor do salário pensionável de cada trabalhador.

2- As contribuições da empresa para o plano cessam logo que o trabalhador atinja a idade normal de reforma conforme definida no número 1 do artigo 4.º ou antes desta data, logo que o contrato de trabalho cesse por qualquer causa.

3- O trabalhador poderá também efetuar contribuições para este plano. A empresa contribuirá adicionalmente para o plano com uma contribuição de valor igual à contribuição do trabalhador até ao limite de 0,5 % do seu salário pensionável.



4- As contribuições da empresa, relativas a cada um dos trabalhadores, serão registadas numa conta individual.

5- As contribuições do trabalhador serão também registadas numa conta individual.

#### Artigo 8.º

##### Contribuição inicial

Por forma a que não resulte qualquer perda de benefício para os trabalhadores que transitarem do plano de benefício definido para o plano de contribuição definida, será transferido, a título de contribuição inicial a favor de cada um desses trabalhadores no ativo, um montante igual ao valor relativo ao tempo de serviço, desde a data de admissão na empresa até ao dia anterior à data de inclusão no plano de contribuição definida, de acordo com o que resulta do plano em vigor até esta última data. Este valor será determinado por entidade autónoma e independente, de acordo com as normas de contabilidade adotadas na empresa e de acordo com as regras e fórmula de cálculo determinadas pelo Instituto de Seguros de Portugal (instituição responsável pela supervisão dos fundos de pensões em Portugal).

#### Artigo 9.º

##### Salário pensionável

Entende-se por salário pensionável para o efeito de cálculo das contribuições da empresa previstas nos números 1 e 3 do artigo 7.º, exclusivamente as seguintes prestações: salário base, diuturnidades, subsídio de turno e suplemento por isenção de horário de trabalho.

#### Artigo 10.º

##### Mobilização do valor acumulado na situação de reforma por velhice

Logo que ao trabalhador seja atribuída, pela Segurança Social, qualquer pensão de reforma por velhice, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

#### Artigo 11.º

##### Mobilização do valor acumulado na situação de invalidez

Em caso de invalidez total e permanente, reconhecida pela Segurança Social, e na data em que tal reconhecimento for certificado à empresa, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

#### Artigo 12.º

##### Mobilização do valor acumulado em caso de morte

Em caso de morte de um trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho, e na data em que o óbito for certificado à empresa, o valor acumulado na sua conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º, a pagar nas condições previstas no regime geral da Segurança Social.

#### Artigo 13.º

##### Morte após a reforma

Em caso de morte após a reforma, os benefícios de sobrevivência que possam existir em função das condições e forma escolhidas pelo trabalhador referidas no artigo 15.º serão atribuídos nas condições previstas, para idêntica situação, no regime geral da Segurança Social.

#### Artigo 14.º

##### Cessaçao do contrato de trabalho

1- Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, mútuo acordo, despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, números 3 e 4, a uma percentagem do valor acumulado na conta individual, nos termos do artigo 6.º, do montante individual que lhe está afeto, resultante do valor acumulado das contribuições da empresa efetuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida, sendo tal percentagem calculada de acordo com a tabela seguinte:

Período de contribuições	Percentagem
Inferior a 1 ano	0 %
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	33 %
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos	67 %
Igual ou superior a 3 anos	100 %

2- Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 15.º e 16.º números 3 e 4, à totalidade do valor acumulado das contribuições da empresa efetuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida.

3- Nos casos previstos nos números anteriores os trabalhadores terão ainda direito nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º números 3 e 4, à totalidade do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, resultante do valor acumulado da contribuição inicial prevista no artigo 8.º e ainda do valor acumulado das suas próprias contribuições.

4- Os trabalhadores que cessarem o contrato de trabalho, por qualquer causa que não seja a morte ou a reforma por velhice ou invalidez, terão que transferir, obrigatoriamente, num prazo de 2 meses, após a data de cessação, os montantes acumulados nas suas contas individuais para outro fundo de pensões, fechado ou aberto, ou outro veículo de financiamento, de acordo com a legislação em vigor no momento. Após esse prazo, e na falta de qualquer indicação de um fundo de pensões pelo ex-trabalhador, esses montantes serão transferidos para um fundo de pensões aberto (médio) a indicar pela entidade gestora do fundo de pensões da Tabaqueira. A partir desse momento, cessa todo e qualquer vínculo entre o participante e o fundo de pensões da Tabaqueira.

#### Artigo 15.º

##### Forma de pagamento dos benefícios

Os benefícios serão pagos nas condições e pela forma escolhidas pelo trabalhador, sem prejuízo dos requisitos aplicáveis a fundos de pensões cujas contribuições sejam consideradas como custos fiscais no exercício em que são concretizadas.

(Presentemente, pelo menos em 2/3 do montante dos benefícios resultantes das contribuições da empresa tem de ser recebido sob a forma de uma pensão mensal vitalícia, podendo o remanescente ser remido em capital).

#### Artigo 16.º

##### Momento de pagamento dos benefícios

1- Os benefícios por reforma por velhice e invalidez ou por morte serão pagos logo que ao trabalhador ou ao seu cônjuge ou dependentes seja atribuída, pela Segurança Social, qualquer pensão de reforma por velhice e invalidez ou por morte.

2- A atribuição dos benefícios por invalidez dependerá do reconhecimento de tal incapacidade pelos órgãos competentes da Segurança Social portuguesa.

3- Os benefícios a que o trabalhador tem direito em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, só lhe serão pagos no momento em que venha a auferir qualquer benefício de reforma por parte da Segurança Social.

4- O valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será transferido para uma apólice de seguro ou outro instrumento previsto na lei, em nome individual ou coletivo, por forma a que se verifiquem as condições definidas neste plano. Os custos relativos a esta transferência serão a cargo da empresa.

#### Artigo 17.º

##### Financiamento e periodicidade das contribuições

1- As contribuições da empresa, determinadas pela multiplicação da percentagem anteriormente definida pelo salário pensionável, serão efetuadas trimestralmente.

2- As contribuições próprias do trabalhador serão efetuadas trimestralmente.

3- A entidade gestora do fundo de pensões associado a este plano deverá manter registos individualizados das contribui-

ções da empresa, das contribuições próprias do trabalhador e do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, por forma a que este valor possa servir de base ao cálculo dos benefícios.

4- Será dada ao trabalhador a possibilidade de selecionar as aplicações da sua conta individual a partir duma composição mista de dois fundos diferenciados, dentro dos condicionalismos legais.

5- Uma vez em cada ano a entidade gestora emitirá um relatório individual de benefícios que será entregue ao trabalhador. Durante o mês seguinte à receção do seu relatório individual de benefícios, o trabalhador poderá modificar aquela composição mista de dois fundos diferenciados.

#### Artigo 18.º

##### Número de pagamentos anuais da pensão

No pagamento de pensões, o respetivo valor será determinado por forma a que as mesmas sejam pagas 12 vezes ao ano.

### III - Plano de benefício definido

#### Artigo 19.º

##### Complemento de pensão de reforma

1- A empresa obriga-se a pagar a todos os trabalhadores uma pensão de reforma de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{2,25}{100} \times \frac{RM \times 14}{12} \times (n + 2)$$

RM - retribuição mensal.

n - número de anos de serviço, com o limite de 40.

2- Independentemente do tempo de serviço, a Empresa garantirá a todos os trabalhadores uma pensão de reforma, cujo valor será, no mínimo, correspondente a metade da retribuição à data da passagem à situação de reforma.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\frac{50}{100} \times \frac{(RM \times 14)}{12}$$

3- O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do montante de uma pensão de Segurança Social hipotética à data da passagem à situação de reforma, calculada por referência ao disposto no Decreto-Lei n.º 35/2002, de 19 de fevereiro, substituindo a referência ao Salário Mínimo Nacional (SMN) previsto no artigo 8.º daquele diploma, pelo Indexante de Apoios Sociais (IAS) previsto no artigo 32.º da Lei n.º 187/2007, de 10 de maio. No caso de o trabalhador ter efetuado contribuições para a Segurança Social, antes ou após a data de reforma, ao serviço de outras empresas, apenas se considera o montante correspondente ao período de contribuições efetuadas ao serviço da Tabaqueira ou empresas antecessoras.

4- O complemento de reforma será pago pelo fundo de pensões no último dia de cada mês, após o reconhecimento pela Segurança Social da situação de reformado.

#### Artigo 20.º

##### Pensão de sobrevivência

1- A empresa obriga-se a garantir uma pensão de sobrevivência imediata e diferida ao cônjuge sobrevivente, calculado segundo a fórmula:

$$\frac{1,5}{100} \times \frac{RM \times 14}{12} \times (n + 2)$$

RM - retribuição mensal.

n - número de anos de trabalho do cônjuge falecido, trabalhador da Empresa, com o limite de 40.

2- Independentemente do tempo de serviço do trabalhador falecido, o valor mínimo da pensão de sobrevivência garantida pela empresa é de 40 % da última retribuição auferida por aquele.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\frac{40}{100} \times \frac{(RM \times 14)}{12}$$

3- Caso não exista cônjuge sobrevivente, o complemento da pensão de sobrevivência será atribuída aos herdeiros em termos análogos aos previstos pela Segurança Social.

O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do concedido pela Segurança Social.

#### ANEXO VI

##### Prémio de competitividade

1- Com o objetivo de incentivar a elevação dos níveis de competitividade, valorizando o contributo dos trabalhadores para a consolidação dos objetivos da empresa, é instituído um prémio de competitividade que obedecerá às seguintes regras gerais.

2- São elegíveis para o prémio de competitividade os trabalhadores das operações cujas funções tenham um impacto direto na produção, cabendo à empresa a decisão sobre as áreas/equipas/trabalhadores a abranger.

3- O prémio de competitividade é composto por duas componentes:

a) Componente individual (CI) - que premeia o desempenho de cada um, segundo as regras e critérios definidos no processo de avaliação anual de desempenho;

b) Componente coletiva (CC) - que premeia a contribuição para os resultados da fábrica em cada trimestre.

4- O prémio será calculado tendo em conta os quatro trimestres de cada ano civil e será calculado sobre uma percentagem

do salário base mensal de cada trabalhador. As componentes individual e coletiva serão calculadas com base numa percentagem inerente a indicadores de gestão e uma percentagem inerente a indicadores de desempenho individual.

Os indicadores de gestão atingidos a utilizar serão os valores acumulados, por trimestre, obtidos no último dia desse mesmo trimestre.

5- Os indicadores de gestão e respetivos objetivos e as ponderações correspondentes são definidos pela empresa em cada ano, ouvidas as estruturas sindicais outorgantes deste AE.

6- Considerar-se-á ausência, para efeitos de aplicação do indicador de gestão assiduidade, toda e qualquer ausência do trabalhador, com exceção das faltas seguintes:

a) Faltas dadas pelos delegados sindicais e pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 88.ª;

b) Faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;

c) Faltas dadas ao abrigo das alíneas a), b), c), f) e i) do número 1 da cláusula 47.ª e assistência à família ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

d) Faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

e) Faltas dadas pelos trabalhadores estudantes nos termos da lei, para a prestação de provas de avaliação, no dia da prova;

f) Faltas correspondentes aos períodos de hospitalização motivada por doença do trabalhador;

g) Ausências que resultem do gozo de direitos decorrentes do regime da proteção da parentalidade em cada momento em vigor.

7- As faltas injustificadas penalizam o recebimento do prémio na sua totalidade, no respetivo trimestre.

8- O pagamento do prémio de competitividade tem como base a fórmula a seguir indicada que poderá ser adequada, em cada ano, pela empresa com respeito do previsto no ponto 5.

O pagamento do prémio de competitividade terá como base a seguinte fórmula:

$$\text{Componente Coletiva} = 60\% \times \text{Valor Base} \times \left( \frac{\%VQI + \%CPQI}{2} \times MS + R + U + DT \right)$$

$$+ \text{Componente Individual} = 40\% \times (4 \times \text{Valor Base}) \times A.D. \times S \times A \times C$$

em que:

Valor base = 35 % x salário base mensal por trimestre, para trabalhadores sem isenção de horário de trabalho ou

Valor base = 7,5 % x salário base mensal por trimestre para trabalhadores com isenção de horário de trabalho.

Q = % cumprimento de objetivos partilhados de qualidade, que engloba o índice visual de qualidade (VQI) e o índice de qualidade física do cigarro (CPQI) (peso 40 %).

MS = % cumprimento de objetivos partilhados de market survey (peso 0 % - vermelho, 0 % - amarelo ou 100 % - verde).

R = % cumprimento de objetivos partilhados de rejeições e bloqueios (peso 15 %).

U = % cumprimento de objetivos partilhados de uptime (peso 20 %).

DT = % cumprimento de objetivos partilhados de desperdício total (peso 25 %).

AD (avaliação de desempenho) = % atribuída em função da classificação anual do desempenho: notas 1 e 2 = 0 %; nota 3 = 100 %; notas 4 e 5 = 150 %.

S = % cumprimento de objetivos individuais de segurança (exemplos em procedimento interno): 0 % ou 100 %.

A = % cumprimento de objetivos individuais de assiduidade de acordo com os seguintes critérios:

Trimestral:

- Ausências até 1,5 dias: 100 %

- Ausências até 2,5 dias: 50 %

- Ausências superiores a 2,5 dias: 0 %

Anual: dos 40 %

- Ausências de 0 dias: 100 %

- Ausências até 3 dias: 75 %

- Ausências até 6 dias: 50 %

- Ausências até 10 dias: 25 %

- Ausências superiores a 10 dias: 0 %

C = % cumprimento de objetivos individuais de cumprimento das normas (0 % ou 100 %).

9- A componente individual de avaliação de desempenho não é aplicável aos trabalhadores que, embora estejam elegíveis para o prémio de competitividade, já estejam abrangidos por um sistema de avaliação de desempenho que implique a possível atribuição de uma percentagem de aumento salarial por mérito, apenas se aplicando a componente coletiva.

10- A evolução da componente coletiva do prémio ao longo do trimestre, bem como os resultados finais dos trimestres serão afixados nos locais habituais de informação da empresa.

11- Em caso de admissões ou saídas da empresa, o prémio de competitividade será pago tendo como referência um trimestre completo de trabalho, ou seja, se o trabalhador na data de admissão ou na data de saída não tiver completado o trimestre, não terá direito a receber qualquer prémio nesse trimestre.

12- No caso de promoções, alterações de função ou ainda mudanças para áreas não elegíveis, o prémio de competitividade será pago proporcionalmente ao tempo trabalhado durante o período de elegibilidade, tendo em atenção os indicadores do trimestre.

Depositado em 8 de julho de 2016, a fl. 195 do livro n.º 11, com o n.º 103/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Tabaqueira II, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Revisão global**

A Tabaqueira II, SA, e as associações sindicais abaixo identificadas acordam a revisão global do AE celebrado entre a Tabaqueira, II, SA e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral após uma revisão global, consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2014.

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Âmbito**

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira II, SA e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 230 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao setor de atividade da Tabaqueira II, SA, que é a comercialização e distribuição de tabacos e produtos afins e, bem assim, de equipamentos utilizados no respetivo consumo.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência**

1- O presente AE entra em vigor em 1 de abril de 2016.

2- O prazo de vigência do presente AE é de 2 (dois) anos.

3- A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no número 2 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 45 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para a celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração de 30 dias, salvo se outro período for fixado no protocolo referido no número anterior, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.



7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no número 2, por períodos de 12 meses.

## CAPÍTULO II

### Prestação de trabalho: Direito ao trabalho

#### SECÇÃO I

##### Direito ao trabalho

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

Aos trabalhadores da empresa é garantido o trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE.

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, diretamente ou através da hierarquia.

#### SECÇÃO II

##### Duração do trabalho

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Horário de trabalho - Definição e princípio geral

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

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores. Na sua fixação ou modificação devem ser sempre ouvidas as relevantes comissões sindicais ou, na falta destas, os delegados sindicais.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Período de funcionamento e período normal de trabalho

1- A empresa poderá implementar um período de funcionamento de 24 horas por dia, 7 dias por semana.

2- O período normal de trabalho semanal a praticar no âmbito da empresa é o seguinte:

Trabalhadores administrativos e conexos: trinta e sete horas e meia;

Restantes trabalhadores: quarenta horas.

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Dias de descanso

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo o previsto na alínea seguinte:

a) Os dias de descanso dos trabalhadores que prestam tra-

balho predominantemente fora das instalações da empresa poderão não ser o sábado e o domingo, caso as necessidades de organização do trabalho requeiram o trabalho nesses dias.

###### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a quarenta e cinco minutos e não superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

2- A empresa estabelecerá um regime de pausas no decorrer do período normal de trabalho, definido em regulamentação interna.

###### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Marcação de ponto

1- É obrigatório para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no fim de cada um dos períodos de trabalho, bem como de saídas e entradas dentro desses períodos.

2- Verificando-se atraso no início de cada período de trabalho, a chefia analisará caso a caso, tendo em conta as razões invocadas pelo trabalhador e a sua pontualidade.

###### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Horário flexível e isenção de horário de trabalho

1- A empresa implementará o princípio da flexibilidade de horário na medida em que tal seja considerado conveniente.

2- Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho diário fixo e um período de trabalho complementar variável, período este que será da inteira disposição do trabalhador, ressaltando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

3- Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores com as categorias/funções definidas e reguladas no anexo II, com exceção da função de assistente administrativo.

###### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Trabalho suplementar

1- Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado por determinação prévia da empresa e nos termos da lei, designadamente, em dia de descanso semanal ou feriado.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar, nomeadamente e sem prejuízo de outras situações previstas na lei:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;

b) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3- Cada trabalhador não poderá realizar mais de duzentas horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário.

4- Não será considerado, para os efeitos do limite referido no número anterior, o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou em situação de emergência moti-



vada por perigo grave para a segurança dos trabalhadores, ou quando se torne necessário para prevenir ou evitar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a viabilidade do sistema produtivo da empresa.

5- Sempre que, nos termos do subsequente número sete, o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fornecerá uma refeição ou, na impossibilidade, concederá um subsídio para pequeno almoço, almoço, jantar ou ceia, nos montantes previstos no anexo I.

6- A empresa providenciará ou pagará transporte ao trabalhador sempre que, como resultado da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador fique impossibilitado de utilizar o seu meio de transporte habitual.

7- Para efeitos de concessão da refeição ou subsídio, como previsto no número cinco, o trabalho suplementar terá de ter uma duração superior a 2 horas e não poderá ter terminado:

- a) Para pequeno-almoço, antes das 7h00;
- b) Para almoço, antes das 12h00;
- c) Para jantar, antes das 20h00;
- d) Para ceia, antes das 2h00.

8- A empresa pagará meia hora como tempo de trabalho suplementar, pelo período gasto na refeição, quando prestado em dia normal de trabalho.

9- No caso de prolongamento igual ou superior a 8 horas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço, sem prejuízo da retribuição, até ao termo do imediato período normal de trabalho.

10- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

11- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que completarem 55 anos de idade não poderão ser obrigados a prestar trabalho suplementar, salvo se este se destinar a fazer face a casos de força maior ou se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

### **Secção III**

#### **Transferência de local de trabalho**

##### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

###### **Noção de local de trabalho**

1- O local de trabalho habitual deverá ser definido pela empresa no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta de definição, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador preste normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito, ou para onde tenha sido transferido nos termos da cláusula seguinte.

##### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

###### **Princípio geral de transferência de local de trabalho**

Nas transferências de local de trabalho, a empresa apli-

cará os requisitos dispostos pela lei em cada momento em vigor.

### **SECÇÃO IV**

#### **Deslocações**

##### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

###### **Deslocações**

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

2- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

3- A empresa estabelecerá em regulamentação interna o regime de deslocações.

### **SECÇÃO V**

#### **Condições particulares de trabalho**

##### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

###### **Trabalho de portadores de deficiência**

A empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego a portadores de deficiência em postos de trabalho compatíveis com as suas capacidades.

##### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

###### **Proteção na parentalidade**

Além do estipulado no presente AE e na lei para a generalidade dos trabalhadores no que diz respeito a maternidade e paternidade, são assegurados aos trabalhadores os direitos constantes do anexo IV.

##### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

###### **União de facto**

Para o exercício dos direitos dos cônjuges, decorrentes do AE, consideram-se equiparadas ao casamento as situações de união de facto, legalmente reconhecidas e equiparadas, podendo a empresa exigir prova das situações.

##### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

###### **Trabalhadores-estudantes**

1- O regime jurídico dos trabalhadores estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A empresa concederá ao trabalhador estudante os seguintes benefícios:

- a) Dispensa remunerada na véspera e no dia das provas de avaliação;
- b) Dispensa remunerada para frequência de aulas até ao limite máximo de duas horas, durante os dias de funcionamento das aulas, quando necessário;

c) Gozo de férias interpoladas ou não, em época à sua escolha, para preparação de exames, desde que não seja prejudicado o normal funcionamento dos serviços;

d) Quando solicitada pelo trabalhador, dispensa da prestação de trabalho pelo período de dez dias úteis seguidos ou alternados, para preparação dos seus exames, não havendo lugar a remuneração.

### CAPÍTULO III

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Remuneração

As remunerações mínimas são as estabelecidas no anexo III.

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária (RH)} : \frac{\text{RM} \times 12}{52 \times \text{HS}}$$

Em que:

RM: é o valor da retribuição mensal.

HS: é o período normal de trabalho semanal.

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Remuneração de trabalho suplementar em dia normal

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida da percentagem de 75 %.

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Remuneração de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um acréscimo calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Rdd} = \text{Nh} \times \text{Rh} + \text{Nh} \times 175 \% \text{ Rh}$$

Em que:

Rdd - remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados.

Rh - retribuição/hora.

Nh - número de horas trabalhadas.

2- A remuneração fixar-se-á sempre em relação ao período de tempo suplementar efetivamente trabalhado.

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm di-

reito a uma retribuição especial, que será igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho com exceção dos que, de acordo com a lei, a ela renunciarem.

2- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho releva para efeitos de atribuição de subsídios de férias e de Natal.

3- A retribuição especial será devida enquanto vigorar a isenção.

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Noção de trabalho noturno

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

2- Considera-se também noturno o trabalho prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno, que não ultrapasse oito horas, independentemente da remuneração do trabalho suplementar.

3- Considera-se que existe prolongamento de trabalho noturno quando o período se iniciou até às 0 horas, inclusive.

##### Cláusula 25.<sup>a</sup>

###### Remuneração de trabalho noturno

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

##### Cláusula 26.<sup>a</sup>

###### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração mensal, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completam até 31 de dezembro desse ano.

3- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quanto os meses completos de serviço prestado nesse ano.

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula, entende-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a dez dias.

5- O subsídio será pago até ao dia 30 de novembro, de modo idêntico ao utilizado para a retribuição mensal.

##### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante não inferior à respetiva retribuição.

2- No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Aos trabalhadores que durante o ano anterior estiveram em regime de substituição temporária, nas condições indicadas na cláusula 68, deverá ser pago o valor correspondente

às diferenças existentes, conjuntamente com o subsídio de férias desse ano.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com funções de caixa ou cobrador será atribuído um abono mensal para falhas previsto no anexo I.

2- O abono referido no número anterior é pago nos meses em que o trabalhador preste efetivamente o seu trabalho.

3- Sempre que um trabalhador substitua outro que usufrua deste abono, terá direito, durante os dias em que a substituição se mantiver, a um abono no valor de 50 % do respetivo montante por cada período de quinze dias ou fração, incluindo dias de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção terão direito a um subsídio previsto no anexo I, por cada hora ou fração, em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição a que haja lugar, em caso de prestação efetiva de serviço.

### CAPÍTULO IV

## Suspensão da prestação de trabalho

### SECÇÃO I

#### Feriados

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios:

- a) 1 de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa
- d) 25 de abril;
- e) 1 de maio;
- f) Corpo de Deus (data móvel);
- g) 10 de junho;
- h) 15 de agosto;
- i) 5 de outubro;
- j) 1 de novembro;
- k) 1 de dezembro;
- l) 8 de dezembro;
- m) 25 de dezembro;
- n) Terça-Feira de Carnaval.

2- A empresa observará o feriado municipal de 13 de junho para os trabalhadores que prestam trabalho na sede da empresa ou, em alternativa, os feriados municipais da área em que prestam serviço os restantes trabalhadores.

3- A empresa concederá tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de dezembro.

### SECÇÃO II

#### Férias

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 26 dias úteis em cada ano civil.

2- No ano de admissão o trabalhador tem direito após o decurso de 90 dias de trabalho efetivo, a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho a prestar até 31 de dezembro, à razão de dois dias úteis por cada mês completo de serviço

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores até 31 de março de cada ano. Os trabalhadores terão a faculdade de gozar até dois dias do seu período de férias repartidos por até quatro meios-dias, devendo estes ser marcados por acordo com a chefia direta de cada trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores.

3- Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador terá direito de preferência na marcação do período de férias no ano seguinte.

4- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de abril de cada ano.

5- No caso de o trabalhador requerer uma alteração no período de férias já marcado, deverá apresentar um pedido nesse sentido com pelo menos 15 dias de antecedência. A empresa deverá comunicar a resposta com pelo menos 8 dias de antecedência em relação à data requerida pelo trabalhador.

6- No caso de ambos trabalharem para a empresa, os cônjuges ou as pessoas que, de acordo com a lei civil vigente a cada momento, vivam em condições análogas às daqueles, gozarão férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência. Se apenas um dos cônjuges ou pessoas for trabalhador da empresa, esta procurará facilitar a simultaneidade das férias de ambos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Período de gozo de férias

A época de férias será entre 1 de junho e 30 de setembro de cada ano. Poderão as férias ser gozadas fora do período acima estabelecido desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Data limite do gozo de férias - Cumulação de férias**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, 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 desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo escrito.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Efeitos de interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da empresa**

1- Depois de marcado o período de férias, a empresa só poderá, por exigências imperiosas do seu funcionamento, interromper, antecipar ou adiar as férias desde que obtenha o acordo expresso do trabalhador.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

3- Em caso de antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, a empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na presunção de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Modificação das férias por impedimento**

1- Se na data prevista para início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por razões que lhe não sejam imputáveis, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, deverá ser marcado novo período de férias.

2- O novo período de férias será marcado de acordo com os interesses da empresa e do trabalhador.

3- Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de junho e 30 de setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1- Se durante o período de férias o trabalhador adoecer, considerar-se-ão aquelas como não gozadas na parte que vai desde o dia do início da doença até à data a que corresponda o seu termo.

2- Quando se verificar esta situação, deverá o trabalhador comunicar, no mais curto espaço de tempo possível, à empresa o início da doença e oferecer prova da mesma por documento de estabelecimento hospitalar ou de médico da Segurança Social.

3- Verificando-se o termo da doença, a marcação da data para gozo da parte remanescente de férias será objeto de acordo entre o trabalhador e a empresa.

4- Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de junho e 30

de setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Férias e 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 de gozo do direito de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- O período de férias não gozado no ano da cessação do impedimento será gozado até ao dia 30 de abril do ano imediato.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos para o efeito, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição de férias relativa à parte de férias em falta, ficando a empresa, ainda, obrigada a proporcionar ao trabalhador o gozo do período de férias correspondente ao tempo durante o qual se verificou a inobservância do respetivo direito.

### SECÇÃO III

#### **Faltas e licenças**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta e princípios gerais**

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3- Quando seja praticado horário de trabalho flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas e licenças**

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1- As faltas justificadas são:

a) A ausência por altura do casamento do trabalhador, até 15 dias seguidos;

b) A ausência até 5 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, de parentes ou afim em 1.º grau da linha reta (pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrasto ou madrastra);

Não será considerado o tempo do dia em que a ocorrência for comunicada durante o período de trabalho.

c) A ausência até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, avós do cônjuge, irmãos e cunhados);

d) As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções, nos termos da lei;

e) As ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do agregado familiar;

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

g) As faltas dos trabalhadores estudantes, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante e as motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

h) Ausências dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes;

i) Ausências de um dia aos dadores de sangue a título gracioso, não mais de uma vez por trimestre;

j) Ausências pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

k) As ausências motivadas por idas a consultas médicas, pelo tempo necessário à consulta, espera e transporte;

l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2- Aplica-se o previsto no número 1 alínea b) em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3- Todas as faltas não previstas nos números anteriores são injustificadas.

4- Os trabalhadores têm ainda direito ao gozo das licenças parentais determinadas na lei, em cada momento em vigor.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1- Quando previsíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito com a antecedência mínima de 5 dias. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, no mais curto espaço de tempo, sem prejuízo da apresentação posterior das justificações adequadas.

2- A comunicação das faltas será feita por escrito, em duplicado, sendo a cópia assinada pelo recetor da comunicação e entregue ao trabalhador.

3- Na falta de comunicação ou de justificação serão as faltas consideradas injustificadas.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas e licenças

1- Salvo o disposto na lei e no presente AE, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição.

2- Determinam perda de retribuição as faltas justificadas previstas na alínea d) do número 1 da cláusula 41.<sup>a</sup> na parte em que excedam os correspondentes créditos de horas e as motivadas por doença ou acidente, sem prejuízo, quanto a estas, do disposto na cláusula 73.<sup>a</sup>

3- Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do número 1 da cláusula 41.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

5- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados, no período de um ano;

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

6- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, nos termos da lei.

7- Constituem direito dos trabalhadores as licenças resultantes do regime da proteção na parentalidade, nos termos da lei, as quais não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, aplicando-se o disposto na cláusula 73.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO V

### Disciplina

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Infração disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei, pelo presente AE ou pelos regulamentos internos da empresa.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior



hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infrações disciplinares são as seguintes:

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

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias para a generalidade dos trabalhadores.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 30 dias normais e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

## CAPÍTULO VI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Resolução, com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Denúncia com aviso prévio, por iniciativa do trabalhador;
- f) Denúncia, por qualquer das partes, durante o período experimental.

2- É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento por parte da empresa

1- O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas graves punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- O processo disciplinar seguirá a tramitação prevista na lei e nos números subsequentes.

2- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

3- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- Na inquirição, o trabalhador-arguido, querendo, será assistido por 2 colegas de trabalho, por ele escolhidos, tendo também a possibilidade de recorrer ao sindicato.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Consequências do despedimento nulo

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, deduzidas dos valores previstos na lei, bem como à reintegração na empresa, no respetivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente à sua antiguidade, calculada nos termos da cláusula 52, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa**

O trabalhador poderá resolver o contrato de trabalho, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou seus representantes legítimos.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Indemnização por rescisão de iniciativa do trabalhador com justa causa**

O trabalhador que rescinda o contrato com fundamento na cláusula anterior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio**

O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Encerramento temporário ou diminuição de laboração**

1- No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de unidade, instalação ou serviço, os trabalhadores afetados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2- O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por falta imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Direito dos trabalhadores objeto de despedimento por causas objetivas**

1- Quando em igualdade de circunstâncias e condições, e pelo prazo de 1 ano a contar da data do despedimento coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, a empresa dará preferência na admissão aos trabalhadores objeto de despedimento coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura.

2- A empresa comunicará as vagas a preencher através de anúncios públicos ou de carta a enviar para a residência conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO VII

**Preenchimento de vagas - Admissões**

SECÇÃO I

**Preenchimento de vagas**

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Definição de promoção**

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou função diferente, que implique maior responsabilidade e a que corresponda uma banda salarial superior.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**CrITÉRIOS de promoção**

Sempre que haja lugar a promoção, a empresa observará os critérios definidos no anexo II.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Preenchimento de vagas**

Sempre que ocorram vagas em qualquer posto de trabalho, as mesmas serão preenchidas por:

- a) Reconversão profissional ou recolocação por extinção de serviço;
- b) Concurso interno extensivo a todos os trabalhadores que reúnam os requisitos mínimos exigidos para o desempenho da função;
- c) Recrutamento externo;
- d) Nomeação;
- e) A pedido do trabalhador.

SECÇÃO II

**Admissões**

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Condições de admissão**

1- A empresa não admitirá trabalhadores com idade inferior a 18 anos ou sem as habilitações mínimas legais.

2- Aquando da admissão, a empresa, no cumprimento da lei e do presente AE, prestará ao trabalhador todas as informações relativas ao contrato de trabalho.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Admissões especiais**

Quando em igualdade de circunstâncias e condições e pelo prazo de 1 ano a contar da morte de trabalhador ao serviço a empresa dará preferência na admissão ao cônjuge so-

brevivo ou a filho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura nas condições anunciadas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e terá a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;  
b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas de contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que os previstos no número 1 da presente cláusula.

3- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

### CAPÍTULO VIII

#### Formação profissional

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais da formação

1- A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não seletivo e participado.

3- A formação poderá ter uma componente de formação geral e uma componente de formação técnico-profissional.

4- No final de cada ação de formação, será emitido um certificado ao formando, no qual venha expresso a natureza, a duração e a respetiva classificação final.

5- Nenhum trabalhador se pode escusar às ações de formação técnico-profissional, de carácter funcional, que lhe forem designadas.

6- As ações de formação profissional designadas pela empresa deverão decorrer no período correspondente ao seu horário normal de trabalho, devendo, tanto quanto possível, evitar-se a ultrapassagem desse período, sem que haja, no caso, pagamento de qualquer retribuição suplementar.

7- Durante as ações de formação previstas no número anterior, os trabalhadores serão na medida do necessário, dispensados de toda a atividade profissional, mantendo, contudo, todos os direitos e regalias dos trabalhadores em serviço efetivo, ficando as despesas correspondentes a cargo da empresa.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comparticipação financeira

1- A empresa participará financeiramente nas despesas decorrentes da frequência de cursos de formação geral do ensino oficial (público ou privado), nos termos dos números seguintes, desde que diretamente relacionados com os conhecimentos que o trabalhador necessita de adquirir ou desenvolver para desempenho das suas funções ou que a empresa considere de interesse.

2- Para a formação escolar obrigatória a empresa custeará, na totalidade, as despesas de inscrição e outras, oficialmente exigidas, os custos dos livros de estudo obrigatórios, o material escolar que não seja de consumo corrente e, no caso do ensino preparatório, por correspondência, o custo dos cursos.

3- Nos restantes graus de ensino, a empresa participará entre 20 % e 100 % dos respetivos custos, consoante a importância do curso para o desempenho da função e/ou para o desenvolvimento profissional do trabalhador, se os cursos forem ministrados em estabelecimentos de ensino privados. Para estabelecimentos de ensino públicos a percentagem mínima será de 50 %.

### CAPÍTULO IX

#### Medicina no trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

1- A empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando-o de meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem. Este serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

2- Os exames médicos decorrerão no período normal do serviço e sem qualquer perda de retribuição.

### CAPÍTULO X

#### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Saúde, higiene e segurança no trabalho

1- É dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

## CAPÍTULO XI

### Categorias profissionais

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias e funções

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados pela empresa numa categoria segundo as funções efetivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo II.

2- A empresa poderá requerer à comissão paritária a criação de novas categorias profissionais quando, por razões organizativas e de funcionamento, tal se revele conveniente.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a categorias diversas

1- Sempre que um trabalhador fora da previsão da cláusula 68.<sup>a</sup> exerça simultaneamente funções inerentes a categorias diversas, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima fixada neste AE, correspondente à categoria mais elevada cujas funções o trabalhador tenha estado a exercer.

2- O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nela prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3- Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no número 1 da presente cláusula.

4- Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação em trabalho efetivo por mais de cento e vinte dias consecutivos ou cento e cinquenta alternados no período de um ano, terá direito, a título definitivo, à remuneração base mínima correspondente à categoria mais elevada cujas funções tenha estado a exercer.

5- Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respetiva ocupação, nas condições exigidas para o seu exercício, e por um mínimo de duas horas por dia.

6- Caso a caso, compete à hierarquia a indicação do trabalhador que haja de prestar trabalho na situação prevista no número 1 da presente cláusula, requerendo-se, todavia, o acordo expresso do trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a auferir a remuneração mínima fixada neste AE para essa categoria.

2- O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nela prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3- Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no número 1 da presente cláusula.

4- Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se en-

contre temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído, nas condições exigidas para o respetivo exercício.

5- Se a substituição durar por mais de cento e vinte dias seguidos ou alternados, no período de um ano, o substituto auferirá, a título definitivo a remuneração mínima correspondente à categoria do trabalhador substituído.

6- Após cinco dias seguidos em regime de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efetiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

7- Não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, e se já estiverem ultrapassados os prazos estabelecidos no número 5 desta cláusula, o substituto passa à categoria correspondente à função que tinha vindo a exercer em regime de substituição, produzindo a sua reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

## CAPÍTULO XII

### Benefícios sociais

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Atividades infantis

1- A empresa assegurará, junto da unidade fabril, creche, infantário e atividades de tempos livres destinados aos filhos dos seus trabalhadores, até ao limite de idade de 12 anos, que funcionarão de acordo com regulamentação interna.

2- A empresa concederá aos seus trabalhadores um subsídio mensal até ao valor fixado no anexo I, por cada filho que frequente creche, infantário e atividades de tempos livres até ao limite de idade de 12 anos, nas condições constantes de regulamentação interna.

3- A empresa atribuirá aos trabalhadores no regime de turnos cobrindo 24 horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, um subsídio diário por cada filho com idade igual ou inferior a 12 anos, com o valor fixado no anexo I, quando nos termos da respetiva escala, prestem trabalho ao sábado, domingo ou feriados, desde que façam prova que o respetivo cônjuge ou equiparado esteve a trabalhar nesses mesmos dias.

4- Aos trabalhadores admitidos antes de 12 de julho de 2012 será atribuída uma compensação, a ser liquidada de uma só vez. Essa compensação viabilizou a alteração definitiva da prática em vigor até aquela data relativamente ao objeto da presente cláusula.

5- A possibilidade de os trabalhadores admitidos antes de 12 de julho de 2012 manterem os seus filhos na instituição localizada nas imediações da unidade fabril, de acordo com a prática anteriormente existente, caducará no final do ano letivo 2015/2016 (julho de 2016), passando estes trabalhadores, a partir desta data, a ser abrangidos pelo regime estatuído no ponto 2 da presente cláusula.



#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Subsídio para filhos portadores de deficiência**

A empresa atribuirá um subsídio aos trabalhadores com filhos até 25 anos de idade que necessitem de educação especial, de acordo com o estabelecido em regulamentação interna.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Refeições e subsídios de alimentação**

1- A empresa disponibilizará um refeitório que cumprirá todas as normas aplicáveis, nomeadamente aquelas referentes a saúde, higiene e segurança no trabalho.

2- A empresa providenciará uma refeição aos trabalhadores no ativo cujo local de trabalho é Albarraque e um subsídio de refeição para os trabalhadores cujo local de trabalho seja outro que não as instalações de Albarraque, pelo valor diário fixado no anexo I.

3- Os trabalhadores participarão no custo da refeição no montante fixado no anexo I.

4- Os direitos consignados nos números 1 e 2 apenas serão concedidos nos dias de trabalho efetivo e desde que o trabalho seja prestado a tempo inteiro ou em dois períodos separados. Os trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de meio período normal de trabalho, suportarão a quantia fixada no anexo I por refeição tomada. Havendo direito ao subsídio, nos termos do número 2, será o mesmo correspondente a metade do valor aí previsto.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador efetivo, o familiar, desde que a tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite fixado no anexo I, contra apresentação dos respetivos documentos. O direito ao subsídio de funeral também é conferido por morte de ex-trabalhadores da empresa que estejam na situação de reformados à data da entrada em vigor do presente AE.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Complementos de subsídios e pensões**

A empresa garantirá o pagamento dos complementos, nos termos previstos e regulados no anexo IV e no anexo V.

## **CAPÍTULO XII**

### **Atividade sindical na empresa**

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Atividade sindical**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade

sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Delegado sindical - O representante do sindicato na empresa;

b) Comissão sindical - Organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato;

c) Comissão intersindical - Organização dos delegados sindicais dos vários sindicatos.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

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

2- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

3- Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei. Tais reuniões poderão ser convocadas, para além das entidades referidas no número 2, por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respetiva unidade de produção.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Instalações de comissões sindicais**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela Empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2- No exercício da sua atividade sindical, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente na empresa.

3- As alterações do local de trabalho ou do horário de trabalho dos dirigentes ou delegados sindicais requerem o acordo do trabalhador e o conhecimento prévio do respetivo sindicato, salvo o disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Constituição das comissões sindicais**

1- O número máximo de delegados sindicais na empresa, a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula 81.<sup>a</sup>, é determinado da seguinte forma:

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 resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais têm poderes para intervirem, proporem e serem ouvidos, nos termos da lei e do presente AE, em tudo o que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário ou creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de trabalho suplementar ou mudança de turnos;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou transferência.

2- A empresa não poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas a) a d) do número anterior sem que tenha sido dado prévio conhecimento às comissões sindicais do teor das suas propostas, tendo aquelas o prazo de 15 dias para se pronunciar, por escrito.

3- A empresa prestará às associações sindicais outorgantes e seus delegados todas as informações e esclarecimentos que eles solicitem quanto ao cumprimento do presente AE e demais aspetos conexos com os trabalhadores seus representados.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1- A comissão intersindical, as comissões sindicais ou, ainda, os delegados sindicais poderão reunir-se com o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

3- Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões sempre que o desejarem.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1- Para o exercício da ação sindical na empresa, é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de 11 horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2- Para os mesmos fins, é atribuído, no âmbito de cada comissão intersindical, um crédito mensal de quinze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3- Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical, consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4- Os delegados, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa por escrito com a antecedência mínima possível.

5- Os membros dos corpos gerentes do sindicato, federação ou união dispõem do crédito de 5 dias por mês para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quantias provenientes da quotização sindical estabelecida nos estatutos, acompanhadas dos respetivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem a empresa a fazê-lo.

2- Sempre que possível, dos mapas referidos no número 1 deverá ainda constar a indicação dos trabalhadores que se encontram doentes, sinistrados ou com licença sem vencimento, bem como daqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

## CAPÍTULO XIV

### Deveres e garantias das partes

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

1- Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei.

2- Diligenciar para que se mantenha na empresa um bom ambiente de trabalho.

3- Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais.

4- Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal com funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens.

5- Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação resultantes da carreira profissional dos trabalhadores, de acordo com a regulamentação estabelecida.

6- Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das suas funções.

7- Facultar aos trabalhadores que o solicitem a consulta dos respetivos processos individuais, bem como passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por

estes expressamente solicitadas e que constem dos seus processos individuais.

8- Prestar aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal resultante do exercício da sua atividade ao serviço da empresa, e que não tenha envolvido violação culposa das normas legais aplicáveis ao caso concreto, a assistência judicial, nesta se compreendendo as despesas originadas com as deslocações a tribunal ou a outras instâncias judiciais, desde que devidamente comprovadas.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

1- Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei.

2- Executar com competência e zelo as funções que lhes estejam confiadas.

3- Efetuar o serviço segundo as normas e instruções recebidas.

4- Comparecer ao serviço com assiduidade.

5- Zelar pelo bom estado de conservação do material e instalações que lhes tenham sido confiados.

6- Respeitar e fazer-se respeitar por todos com quem profissionalmente tenham de contactar.

7- Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamentos necessários ao desempenho das suas funções.

8- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

9- Guardar segredo sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízo à mesma, nomeadamente em técnicas de fabrico e sobre condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controle de gestão, tal como está definido na constituição e regulamentado na lei geral.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Propriedade intelectual

1- Pertencem à empresa os direitos de propriedade intelectual sobre as obras realizadas pelos trabalhadores em conexão com a sua atividade para a empresa.

2- Não estando prevista a remuneração especial da atividade desenvolvida, o trabalhador tem direito a uma compensação justa e equitativa em harmonia com a importância da obra.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à empresa:

1- Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude deste exercício.

2- Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos colegas.

3- Diminuir direta ou indiretamente a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos

especialmente previstos no presente AE e na lei.

4- Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

5- Exigir do trabalhador a prática de atos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança.

6- Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.

7- Exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria em que esteja enquadrado, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.

## CAPÍTULO XV

### Comissão paritária

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que resultem da aplicação do presente AE serão da competência de uma comissão paritária, integrada por quatro representantes dos sindicatos e dois representantes da empresa.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3- A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria ou nível profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações base mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, nos trinta dias seguintes à data da entrada em vigor do presente AE.

5- Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos quinze dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.

6- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e quando incidirem sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas aos serviços oficiais competentes para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente AE.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

1- O presente acordo de empresa é considerado globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar dimi-

nuição de regalias extracontratuais de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na empresa à data da entrada em vigor do AE, salvo quanto às matérias expressamente reguladas de modo diferente no presente AE.

Celebrado em Albarraque, aos 17 de junho de 2016.

Pela Tabaqueira II, SA:

*Manuel Carlos Grilo Guerreiro*, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação da seguinte associação:

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

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Industria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.  
*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pela COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;  
SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
FE - Federação dos Engenheiros:

*Pedro Gonçalves dos Reis*, mandatário.

ANEXOS

ANEXO I

Tabelas 2016/ 2017

Cláusula	Designação	2016/2017
71. <sup>a</sup> , número 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,22 €
11. <sup>a</sup> , número 7	Pequeno-almoço	2,84 €
11. <sup>a</sup> , número 7 e 71. <sup>a</sup> , número 2	Almoço	10,18 €
11. <sup>a</sup> , número 7 e 71. <sup>a</sup> , número 2	Jantar	10,18 €
11. <sup>a</sup> , número 7 e 71. <sup>a</sup> , número 2	Ceia	10,18 €
28. <sup>a</sup> , número 1	Abono para falhas	38,90 €
29. <sup>a</sup>	Subsidio prevenção	2,30 €

69. <sup>a</sup> , número 2	Subsidio educação 0 - 5 anos	105,90 €
69. <sup>a</sup> , número 2	Subsidio educação 6 - 12 anos	52,95 €
69. <sup>a</sup> , número 3	Apoio infantil	22,59 €
72. <sup>a</sup>	Subsidio funeral	577,25€

Nota - valores atualizados em 2,6 %, relativamente aos praticados em 2015.

ANEXO II.1

Categorias

1- Categorias

Os trabalhadores serão classificados de acordo com as funções que executam, enquadradas nas seguintes categorias:

- Chefia superior

– Técnico superior

– Administrativo
- Chefia intermédia

– Técnico

1- a) Categorias

As categorias englobam, de uma forma abrangente, as seguintes definições:

Chefia superior

Esta categoria representa um conjunto de funções atribuídas aos trabalhadores que estudam, dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as atividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas setoriais e exercem a verificação dos custos.

Chefia intermédia

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, na dependência de um superior hierárquico, são responsáveis por uma unidade de trabalho competindo-lhe zelar pelo cumprimento dos planos de trabalho em qualidade, prazo e segurança, mediante adequada administração dos meios materiais e/ou humanos ao seu dispor.

Técnico superior

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executam um conjunto de atividades e análise de cariz essencialmente técnico especializado em diversas áreas da empresa.

Técnico

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executam um conjunto de tarefas na área da empresa em que exerce a sua atividade.

### *Administrativo*

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações superiores, organizam e executam um conjunto de tarefas administrativas, ou técnico-administrativas, nas diversas áreas da empresa.

#### 1- b) Funções

As categorias subdividem-se nas seguintes funções:

##### Administrativo

- Assistente administrativo
- Secretário
- Técnico administrativo

##### Técnico

- Técnico comercial
- Técnico superior
- Técnico superior
- Chefia intermédia
- Supervisor
- Coordenador de equipa
- Chefia superior
- Diretor
- Gestor

## ANEXO II.2

### **Definição de funções**

#### *Assistente administrativo*

– Executa funções administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

– É o trabalhador que, com os conhecimentos teóricos-práticos necessários, e com iniciativa e responsabilidade restrita, realiza as diversas atividades inerentes ao posto de trabalho em que se encontra colocado. Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas atividades.

– Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

#### *Técnico administrativo*

– Executa funções técnico-administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

– Assegura a execução de atividades de recolha, tratamento e análise de informação diversa, na área da empresa em que se encontra colocado, por forma a apoiar a realização dos objetivos propostos. As atividades podem ter um cariz técnico.

– Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

### *Secretário*

– Responsável pela prestação de uma gama completa de serviços de secretariado, nomeadamente; marcação de reuniões, administração geral de escritório.

– Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas atividades.

– Age com iniciativa dentro de orientações bem definidas. Redige atas de reuniões, sendo o seu trabalho geralmente de natureza altamente confidencial.

– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

#### *Técnico comercial*

– É o trabalhador que com os conhecimentos teórico-práticos e de mercado adequados, efetua atividades de merchandising e análise de mercado, na área geográfica que lhe está atribuída, bem como assegura as tarefas de planeamento e administrativas exigidas pela função, de acordo com a política da Empresa, por forma a atingir os objetivos de disponibilidade e comunicação das diferentes marcas nos postos de vendas da sua área de atuação.

– Colabora com o superior hierárquico da área, na definição dos objetivos individuais ou da equipa, assim como na estratégia a desenvolver na execução de cada ação, de acordo com os objetivos definidos globalmente para a empresa.

– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

#### *Técnico superior*

– É o trabalhador que possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e/ou experiência, desempenha as suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da empresa.

– Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

#### *Coordenador de equipa*

– Coordena, controla e assegura a execução de atividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objetivos da sua equipa.

– Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada.

– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

#### *Supervisor*

– É o trabalhador que supervisiona as atividades de uma equipa de profissionais e/ou de processo, numa área da empresa, de forma a alcançar os objetivos estabelecidos sob a sua responsabilidade.



- Responsável pela formação e enquadramento técnico de profissionais de menor experiência.

- Supervisão de atividades e grupo de trabalho de complexidade média ou elevada, tendo em conta o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena e as necessidades do negócio.

- Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

#### *Gestor/Diretor*

- Esta função é atribuída aos trabalhadores que dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as atividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

- Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas setoriais e exercem a verificação dos custos.

- Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

### ANEXO II.3

#### **Regras de evolução profissional e de implementação**

##### **Introdução**

A empresa acredita que as pessoas são o seu bem mais importante. Por isso confere uma importância primordial ao recrutamento, formação e desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores e esforça-se por garantir condições remuneratórias consideradas das mais competitivas do mercado.

A empresa considera que é através dos seus trabalhadores que constrói a sua vantagem competitiva pelo que adota conhecidas políticas que visam reconhecer e recompensar profissionais talentosos e incentivar resultados de qualidade superior, promovendo, concomitantemente, o potencial dos seus trabalhadores.

As presentes regras concretizam os princípios orientadores destas políticas no que diz respeito à progressão profissional de certas categorias/funções.

##### **3- a) Evolução profissional**

1- O presente modelo de evolução profissional, aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, de acordo com os princípios e critérios a seguir enumerados para cada função, e assenta em princípios que se baseiam no desempenho e potencial do trabalhador, assumindo este um papel ativo na sua evolução profissional, tendo sempre em conta a compatibilização com as necessidades da organização e as suas expectativas individuais.

2- Para a implementação deste modelo, a empresa terá em

conta a complementaridade de outros sistemas de gestão de recursos humanos, tais como avaliação de competências/desempenho, compensações e benefícios, formação e outras atividades de desenvolvimento.

##### **3- b) Princípios**

3- Por evolução profissional, entende-se a progressão do trabalhador na banda salarial (horizontal) ou na promoção para banda salarial diferente (vertical).

4- Os critérios de evolução e percursos profissionais são determinados pela empresa, em função do desempenho sustentado, da demonstração e validação de competências técnicas e comportamentais, desde que verificadas as demais exigências e requisitos internos, sem comprometer os termos e limites da lei em cada momento em vigor.

5- A empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador, disponibilizando ferramentas e formação técnica adequadas (para o efeito, ver política interna de formação), exatamente com o objetivo de fomentar a evolução profissional.

6- É objetivo da empresa, com o modelo de evolução profissional abaixo descrito, fomentar o aumento de produtividade e flexibilidade por forma a sustentar a evolução do negócio.

##### **3- c) Conceitos do modelo de evolução profissional**

7- Categoria/função - retrato claro e objetivo, num dado momento, do que cada titular executa na prática, no desempenho da sua função, a que corresponde um determinado nível de responsabilidade e complexidade. Cada categoria/função ocupa uma determinada posição relativa ao conjunto de funções existentes na organização.

8- Evolução profissional - conceito assente em mobilidade vertical e horizontal:

a) Vertical: Evolução para uma categoria/função distinta;

b) Horizontal: Evolução dentro da mesma categoria/função. Esta evolução é subdividida em fases de desenvolvimento profissional, para as seguintes funções, nos seguintes termos:

- Categoria profissional de administrativo - No caso da função de assistente administrativo, a evolução horizontal é subdividida em 4 fases de desenvolvimento profissional a saber: fase de desenvolvimento 1, 2, 3 e 4.

- Para as funções de técnico administrativo e de secretário, a evolução horizontal é subdividida em 2 fases de desenvolvimento profissional a saber: fase de desenvolvimento 1 e 2.

- Para as restantes categorias/funções, aplica-se os critérios definidos internamente pela empresa em cada momento em vigor.

9- Nenhum trabalhador é elegível para mais do que um modelo/sistema de evolução/avaliação em simultâneo.

10- Aos trabalhadores admitidos na empresa, nos termos dos pontos 15 e 16, infra, será atribuído o título interno de nome da função júnior, durante o período de permanência na fase de ingresso. Por exemplo: assistente administrativo júnior.

##### **3- d) Critérios de elegibilidade de evolução profissional**

11- Nenhum dos critérios abaixo definidos deverá ser visto de forma isolada:



- a) Requisitos definidos no perfil da função;
- b) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função para a qual o trabalhador é elegível;
- c) Avaliação consecutiva em cada um dos últimos 3 anos acima da média, de acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor;
- d) Ausência de incumprimento das normas e procedimentos da empresa nos últimos 3 anos;
- e) Inexistência de absentismo superior a 10 dias nos últimos 2 anos;

Considera-se ausência toda e qualquer ausência do trabalhador com exceção das seguintes:

- Ausências pelos delegados/dirigentes sindicais para exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 81.<sup>a</sup> do AE.
- Ausências pelos membros das comissões de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração.
- Ausências ao abrigo das alíneas a), b), c), f), i), j) e k) do número 1 da cláusula 41.<sup>a</sup> do AE, da licença parental exclusiva do pai e da assistência à família ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.
- Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional.
- Ausências do trabalhador estudante nos termos da lei, para prestação de provas de avaliação no dia da prova.
- Ausências no período de internamento hospitalar e respetivo período de recuperação, motivadas por doença do trabalhador.
- Ausências por licença de parentalidade e aleitação.
- f) Experiência profissional mínima efetiva de 1 ano na função anterior, no caso de progressão vertical.

#### 12- Evolução horizontal:

- a) Periodicamente, e de preferência numa base anual para garantir alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da empresa, serão identificados todos os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para proposta de evolução horizontal;
- b) Nos casos aplicáveis de evolução profissional, será assegurado um aumento salarial, entre 3 % e 5 %, sobre a retribuição base auferida anteriormente;
- c) Garante-se que a remuneração base dos trabalhadores que transitam para a fase de desenvolvimento profissional seguinte, será sempre assegurada nos seguintes termos:
  - No caso de transitar da fase 1 para fase 2, a remuneração base será sempre igual ou superior a 10 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função.

– No caso de transitar da fase 2 para fase 3 a remuneração base será sempre igual ou superior a 20 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função.

– No caso de transitar da fase 3 para fase 4 a remuneração base será sempre igual ou superior a 30 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função.

d) Para as restantes categorias/funções, aplica-se os critérios definidos internamente pela empresa, em cada momento em vigor.

#### 13- Evolução vertical:

a) No caso da categoria profissional de administrativo (que abrange as funções de assistente administrativo, técnico administrativo e secretário) garante-se que a retribuição base dos trabalhadores que evoluam para uma categoria/função distinta, será sempre igual ao mínimo da banda salarial correspondente à nova categoria/função ou, em alternativa, terá um aumento salarial de 5 % sobre a retribuição base auferida anteriormente, consoante o critério mais favorável ao trabalhador;

b) Para as restantes categorias/funções, aplica-se os critérios definidos internamente pela empresa, em cada momento em vigor.

14- Por se tratarem de situações distintas, o aumento relacionado com a evolução vertical ou horizontal poderá ocorrer em momento diferente do aumento salarial geral.

#### 3- e) Enquadramento e remuneração

15- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por altura da sua admissão na empresa, será atribuída uma categoria e função, de acordo com o enquadramento na área funcional em que irá exercer a sua atividade e uma remuneração definida para cada banda salarial, como valor de ingresso.

16- O trabalhador que esteja nas condições do número anterior terá uma permanência nesta situação durante 18 meses, tendo como objetivo adquirir conhecimentos e capacidades técnicas adequadas ao desempenho da função.

17- Nos casos em que haja uma necessidade específica por parte da empresa de recrutar trabalhadores com um nível de conhecimentos e competências que se situe claramente acima do nível de ingresso, poderá a empresa enquadrar diretamente esses mesmos trabalhadores dentro da banda da categoria/função correspondente.

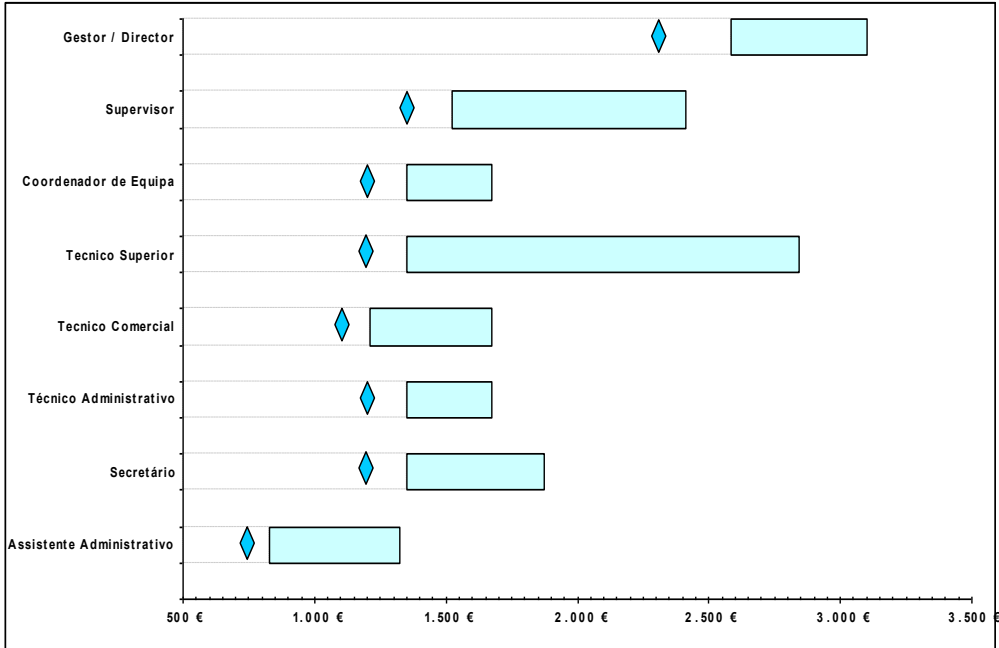
18- Os trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa, serão enquadrados numa categoria, função e banda salarial de acordo com a sua atual situação.

19- O modelo de evolução profissional e critérios acima definidos poderão ser parcialmente excecionados em função das necessidades do negócio, especial responsabilidade/perfil de determinada categoria ou função ou potencial de desenvolvimento que seja necessário acautelar num determinado momento.

ANEXO III

Remunerações e bandas salariais

Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Administrativo	Assistente administrativo	757,50 €	836,28 €	1 335,22 €
	Secretário	1 212,00 €	1 362,49 €	1 892,74 €
	Técnico administrativo	1 212,00 €	1 362,49 €	1 690,74 €
Técnico	Técnico comercial	1 111,00 €	1 221,09 €	1 690,74 €
Técnico superior	Técnico superior	1 212,00 €	1 362,49 €	2 871,94 €
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 212,00 €	1 362,49 €	1 690,74 €
	Supervisor	1 363,50 €	1 537,22 €	2 436,12 €
Chefia superior	Gestor/Diretor	2 323,00 €	2 610,85 €	3 133,02 €



ANEXO IV

Complementos

- 1- Doença: Em caso de doença comprovada, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela Segurança Social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço.
- Este complemento será atribuído pelo período máximo de 180 dias por cada situação de doença, com exceção das situações de doença de foro oncológico ou infetocontagioso, em casos de baixa por internamento ou pós-operatório.
- Este complemento pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser

- observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da Segurança Social ou outros.
- 2- Assistência à família: Em caso de assistência à família, nos termos da lei e devidamente comprovados pela Segurança Social, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela Segurança Social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço.
- 3- Maternidade/paternidade: Se o subsídio concedido pela Segurança Social para licenças por maternidade/paternidade for inferior ao vencimento líquido, a empresa suportará esse diferencial.
- 4- Caso o valor dos subsídios da Segurança Social contemplados no presente anexo, venha a diminuir em virtude

de redução da base contributiva, decorrente de opção do trabalhador, o valor do complemento a pagar pela empresa não excederá o que seria devido se não houvesse aquela redução da base contributiva.

5- Acidente de trabalho e doença profissional:

a) No caso de incapacidade total ou parcial, temporária ou permanente, em resultado de acidente de trabalho ou doença profissional, ocorridos ao serviço da empresa, esta garantirá a esse trabalhador um montante correspondente à retribuição mensal líquida, devidamente atualizada, que o trabalhador receberia caso essa incapacidade não existisse, deduzida das quantias que o trabalhador tenha direito a receber de companhia de seguros e/ou da Segurança Social;

b) O pagamento pela empresa cessará quando cessar a incapacidade, ou quando o trabalhador falecer, for reformado ou atingir os 65 anos de idade, consoante o evento que primeiro ocorrer;

c) Verificando-se a reconversão profissional do trabalhador a empresa garantirá o pagamento de retribuição mensal ilíquida não inferior à que o trabalhador auferiria se não tivesse sido afetado pela incapacidade, deduzida das quantias mencionadas na alínea a), mas sem prejuízo, neste caso, do direito à retribuição mínima prevista para a respetiva categoria/função.

## ANEXO V

### Plano de pensões

#### Plano de pensões da Tabaqueira II, SA

##### I - Disposições gerais

###### Artigo 1.º

###### Objetivo

O plano de pensões da Tabaqueira («plano») prevê o pagamento de benefícios nas situações de reforma por velhice e invalidez ou morte e contempla a faculdade de opção, por parte dos trabalhadores, entre um plano de contribuição definida e um plano de benefício definido.

###### Artigo 2.º

###### Entrada em vigor

O plano entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2002.

###### Artigo 3.º

###### Elegibilidade

1- São elegíveis para participar no plano todos os trabalhadores da Tabaqueira («empresa») à data da sua entrada em vigor, bem como os trabalhadores admitidos posteriormente a esta data.

2- No plano de contribuição definida, a empresa, após decorridos noventa dias de vigência do contrato de trabalho, realizará contribuições calculadas com base no salário pen-

sionável auferido pelo trabalhador desde o início do mesmo contrato.

###### Artigo 3.º-A

###### Beneficiários

Os beneficiários do plano de pensões da Tabaqueira são, sucessivamente:

a) O trabalhador;

b) Os beneficiários que estejam nas condições previstas no Regime Geral da Segurança Social (ex. cônjuges, filhos, etc...);

c) Outros herdeiros ou legatários designados previamente pelo Trabalhador, na ausência de beneficiários previstos no Regime Geral da Segurança Social.

###### Artigo 4.º

###### Idade normal de reforma e reforma por velhice

1- Entende-se como idade normal de reforma a idade legalmente definida no regime geral da Segurança Social como idade normal de acesso à pensão por velhice, atualmente de 65 anos.

2- Entende-se que o trabalhador obtém a reforma por velhice na data a partir da qual produza efeitos a atribuição de uma pensão por velhice, que lhe seja feita ao abrigo do regime da Segurança Social aplicável, quer na idade normal de reforma, quer em idade inferior ou superior a esta.

3- Em caso de reforma por velhice antes da idade normal de reforma a pensão garantida pelo plano de benefício definido será devida após a data em que o trabalhador atingiria a idade normal de reforma e será subtraída do valor da pensão da Segurança Social a que o trabalhador teria direito se se reformasse por velhice na idade normal de reforma.

###### Artigo 5.º

###### Opção

1- Os trabalhadores incluídos no plano de benefício definido poderão transitar para o plano de contribuição definida, nas seguintes condições:

a) Os trabalhadores terão oportunidade de exercer a opção de transição para o plano contribuição definida uma vez em cada ano civil;

b) Nesse caso, a empresa determinará e informará os trabalhadores da data em que se verificará a inclusão no plano de contribuição definida;

c) Para o exercício da opção de inclusão no plano de contribuição definida, deve o trabalhador apresentar comunicação por escrito em formulário apropriado, a facultar pela empresa.

2- Para os trabalhadores que transitarem para o plano de contribuição definida, depois de exercida a opção, esta será inalterável.

3- Todos os trabalhadores admitidos posteriormente à data de início do Plano serão obrigatoriamente incluídos no plano de contribuição definida.

## **II - Plano de contribuição definida**

### **Artigo 6.º**

#### **Regra geral sobre os benefícios**

1- Os benefícios a atribuir aos trabalhadores nas situações previstas neste plano são os resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pela empresa a favor de cada um daqueles e pelo próprio trabalhador, acrescido do valor positivo ou negativo dos rendimentos gerados, deduzido dos custos financeiros - despesas com a gestão e depósito do fundo de pensões - até ao momento da sua atribuição.

2- Os custos administrativos deste plano serão suportados pela empresa.

### **Artigo 7.º**

#### **Contribuições**

1- Ao abrigo deste plano, a empresa fará contribuições de 7.5 %, incidentes sobre o valor do salário pensionável de cada trabalhador.

2- As contribuições da empresa para o plano cessam logo que o trabalhador atinja a idade normal de reforma conforme definida no número 1 do artigo 4.º ou antes desta data, logo que o contrato de trabalho cesse por qualquer causa.

3- O trabalhador poderá também efetuar contribuições para este plano. A empresa contribuirá adicionalmente para o plano com uma contribuição de valor igual à contribuição do trabalhador até ao limite de 0,5 % do seu salário pensionável.

4- As contribuições da empresa, relativas a cada um dos trabalhadores, serão registadas numa conta individual.

5- As contribuições do trabalhador serão também registadas numa conta individual.

### **Artigo 8.º**

#### **Contribuição inicial**

Por forma a que não resulte qualquer perda de benefício para os trabalhadores que transitarem do Plano de benefício definido para o plano de contribuição definida, será transferido, a título de contribuição inicial a favor de cada um desses trabalhadores no ativo, um montante igual ao valor relativo ao tempo de serviço, desde a data de admissão na empresa até ao dia anterior à data de inclusão no plano de contribuição definida, de acordo com o que resulta do plano em vigor até esta última data. Este valor será determinado por entidade autónoma e independente, de acordo com as normas de contabilidade adotadas na empresa e de acordo com as regras e fórmula de cálculo determinadas pelo Instituto de Seguros de Portugal (instituição responsável pela supervisão dos fundos de pensões em Portugal).

### **Artigo 9.º**

#### **Salário pensionável**

Entende-se por salário pensionável para o efeito de cálculo das contribuições da empresa previstas nos números 1 e 3 do artigo 7.º, exclusivamente as seguintes prestações: salá-

rio base, diuturnidades, subsídio de turno e suplemento por isenção de horário de trabalho.

### **Artigo 10.º**

#### **Mobilização do valor acumulado na situação de reforma por velhice**

Logo que ao trabalhador seja atribuída, pela Segurança Social, qualquer pensão de reforma por velhice, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

### **Artigo 11.º**

#### **Mobilização do valor acumulado na situação de invalidez**

Em caso de invalidez total e permanente, reconhecida pela Segurança Social, e na data em que tal reconhecimento for certificado à empresa, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.

### **Artigo 12.º**

#### **Mobilização do valor acumulado em caso de morte**

Em caso de morte de um trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho, e na data em que o óbito for certificado à empresa, o valor acumulado na sua conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º, a pagar nas condições previstas no regime geral da Segurança Social.

### **Artigo 13.º**

#### **Morte após a reforma**

Em caso de morte após a reforma, os benefícios de sobrevivência que possam existir em função das condições e forma escolhidas pelo trabalhador referidas no artigo 15.º serão atribuídos nas condições previstas, para idêntica situação, no regime geral da Segurança Social.

### **Artigo 14.º**

#### **Cessação do contrato de trabalho**

1- Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, mútuo acordo, despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, números 3 e 4, a uma percentagem do valor acumulado na conta individual, nos termos do artigo 6.º, do montante individual que lhe está afeto, resultante do valor acumulado das contribuições da empresa efetuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida, sendo tal percentagem calculada de acordo com a tabela seguinte:

Período de contribuições:	Percentagem:
Inferior a 1 ano	0 %
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	33 %
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos	67 %
Igual ou superior a 3 anos	100 %

Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 15.º e 16.º números 3 e 4, à totalidade do valor acumulado das contribuições da empresa efetuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida.

2- nos casos previstos nos números anteriores os trabalhadores terão ainda direito nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º números 3 e 4, à totalidade do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, resultante do valor acumulado da contribuição inicial prevista no artigo 8.º e ainda do valor acumulado das suas próprias contribuições.

3- Os trabalhadores que cessarem o contrato de trabalho, por qualquer causa que não seja a morte ou a reforma por velhice ou invalidez, terão que transferir, obrigatoriamente, num prazo de 2 meses, após a data de cessação, os montantes acumulados nas suas contas individuais para outro fundo de pensões, fechado ou aberto, ou outro veículo de financiamento, de acordo com a legislação em vigor no momento. Após esse prazo, e na falta de qualquer indicação de um fundo de pensões pelo ex trabalhador, esses montantes serão transferidos para um fundo de pensões aberto (médio) a indicar pela entidade gestora do fundo de pensões da Tabaqueira. A partir desse momento, cessa todo e qualquer vínculo entre o participante e o fundo de pensões da Tabaqueira.

#### Artigo 15.º

##### Forma de pagamento dos benefícios

Os benefícios serão pagos nas condições e pela forma escolhidas pelo trabalhador, sem prejuízo dos requisitos aplicáveis a fundos de pensões cujas contribuições sejam consideradas como custos fiscais no exercício em que são concretizadas.

(Presentemente, pelo menos em 2/3 do montante dos benefícios resultantes das contribuições da empresa tem de ser recebido sob a forma de uma pensão mensal vitalícia, podendo o remanescente ser remido em capital).

#### Artigo 16.º

##### Momento de pagamento dos benefícios

1- Os benefícios por reforma por velhice e invalidez ou por morte serão pagos logo que ao trabalhador ou ao seu cônjuge ou dependentes seja atribuída, pela Segurança Social, qualquer pensão de reforma por velhice e invalidez ou por morte.

2- A atribuição dos benefícios por invalidez dependerá do reconhecimento de tal incapacidade pelos órgãos competentes da Segurança Social portuguesa.

3- Os benefícios a que o trabalhador tem direito em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, só lhe serão pagos no momento em que venha a auferir qualquer benefício de reforma por parte da Segurança Social.

4- O valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será transferido para uma apólice de seguro ou outro instrumento previsto na lei, em nome individual ou coletivo, para que se verifiquem as condições definidas neste plano. Os custos relativos a esta transferência serão a cargo da empresa.

#### Artigo 17.º

##### Financiamento e periodicidade das contribuições

1- As contribuições da empresa, determinadas pela multiplicação da percentagem anteriormente definida pelo salário pensionável, serão efetuadas trimestralmente.

2- As contribuições próprias do trabalhador serão efetuadas trimestralmente.

3- A entidade gestora do fundo de pensões associado a este plano deverá manter registos individualizados das contribuições da empresa, das contribuições próprias do trabalhador e do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, por forma a que este valor possa servir de base ao cálculo dos benefícios.

4- Será dada ao trabalhador a possibilidade de selecionar as aplicações da sua conta individual a partir duma composição mista de dois fundos diferenciados, dentro dos condicionalismos legais.

5- Uma vez em cada ano a entidade gestora emitirá um relatório individual de benefícios que será entregue ao trabalhador. Durante o mês seguinte à receção do seu relatório individual de benefícios, o trabalhador poderá modificar aquela composição mista de dois fundos diferenciados.

#### Artigo 18.º

##### Número de pagamentos anuais da pensão

No pagamento de pensões, o respetivo valor será determinado por forma a que as mesmas sejam pagas 12 vezes ao ano.

#### III - Plano de benefício definido

#### Artigo 19.º

##### Complemento de pensão de reforma

1- A empresa obriga-se a pagar a todos os trabalhadores uma pensão de reforma de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{2,25}{100} \times \frac{Rm \times 14}{12} \times (n + 2)$$



RM - retribuição mensal.

n - número de anos de serviço, com o limite de 40.

2- Independentemente do tempo de serviço, a empresa garantirá a todos os trabalhadores uma pensão de reforma, cujo valor será, no mínimo, correspondente a metade da retribuição à data da passagem à situação de reforma.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\frac{50}{100} \times \frac{(RM \times 14)}{12}$$

3- O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do montante de uma pensão de Segurança Social hipotética à data da passagem à situação de reforma, calculada por referência ao disposto no Decreto-Lei n.º 35/2002, de 19 de fevereiro, substituindo a referência ao Salário Mínimo Nacional (SMN) previsto no artigo 8.º daquele diploma, pelo Indexante de Apoios Sociais (IAS) previsto no artigo 32.º da Lei n.º 187/2007 de 10 de maio. No caso de o trabalhador ter efetuado contribuições para a Segurança Social, antes ou após a data de reforma, ao serviço de outras empresas, apenas se considera o montante correspondente ao período de contribuições efetuadas ao serviço da Tabaqueira ou empresas antecessoras.

4- O complemento de reforma será pago pelo fundo de pensões no último dia de cada mês, após o reconhecimento pela Segurança Social da situação de reformado.

#### Artigo 20.º

##### Pensão de sobrevivência

1- A empresa obriga-se a garantir uma pensão de sobrevi-

vência imediata e diferida ao cônjuge sobrevivente, calculado segundo a fórmula:

$$\frac{1,5}{100} \times \frac{RM \times 14}{12} \times (n + 2)$$

RM - retribuição mensal.

n - número de anos de trabalho do cônjuge falecido, trabalhador da empresa com o limite de 40.

2- Independentemente do tempo de serviço do trabalhador falecido, o valor mínimo da pensão de sobrevivência garantida pela empresa é de 40 % da última retribuição auferida por aquele.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\frac{40}{100} \times \frac{(RM \times 14)}{12}$$

3- Caso não exista cônjuge sobrevivente, o complemento da pensão de sobrevivência será atribuída aos herdeiros em termos análogos aos previstos pela Segurança Social.

O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do concedido pela Segurança Social.

Depositado em 8 de julho de 2016, a fl. 195 do livro n.º 11, com o n.º 102/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração**

Alteração aprovada em 2 e 3 de junho 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2012.

#### CAPÍTULO I

(...)

#### Artigo 1.º

(...)

1- A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, abreviadamente designada por federação, é uma associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados representativos de trabalhadores que, independentemente da natureza jurídica do respetivo vínculo, exerçam a sua atividade profissional, permanente ou transitória, na Administração Pública, nos órgãos do Estado que desenvolvam funções materialmente administrativas e, nomeadamente, nos institutos públicos, nas associações públicas, nas empresas públicas ou concessio-

nárias de serviços públicos do sector público administrativo, bem como, em geral, em quaisquer entes públicos ou privados que se encontrem investidos de poderes de autoridade na prossecução de fins públicos ou prossigam atividade de utilidade pública ou de solidariedade social e ainda daqueles que, qualquer que seja a sua relação contratual, se encontrem ao serviço de fundações e instituições do sector social, designadamente instituições particulares de solidariedade social, misericórdias, associações mutualistas, de ensino particular e cooperativo, bem como em entidades gestoras de serviços, atividades e funções públicas que tenham sido ou venham a ser objeto de privatização.

2- (...)

#### Artigo 2.º

(...)

(...)

#### CAPÍTULO II

(...)

#### Artigo 3.º

(...)

(...)

	Artigo 4.º		Artigo 13.º
	(...)		(...)
(...)		(...)	
	Artigo 5.º		Artigo 14.º
	(...)		(...)
(...)		1- (...)	
	Artigo 6.º	2- Em caso de recusa de filiação pela direcção nacional, o sindicato interessado poderá fazer-se representar na reunião da assembleia geral referida no ponto anterior, usando a palavra enquanto o assunto estiver à discussão.	
	(...)		Artigo 15.º
1- (...)			(...)
2- (...)	Artigo 7.º	São direitos dos associados:	
	(...)	a) (...);	
(...)		b) Participar activamente na vida da federação nomeadamente nas reuniões da assembleia geral e do congresso, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;	
	Artigo 8.º	c) (...);	
	(...)	d) (...);	
(...)		e) (...);	
	Artigo 9.º	f) (...);	
	(...)	g) (...).	
1- (...)			Artigo 16.º
2- A federação poderá filiar-se em organizações sindicais mais abrangentes, quer a nível nacional, quer a nível internacional, bem como manter relações e cooperar com elas, tendo sempre em conta a salvaguarda do movimento sindical e dos trabalhadores, e a defesa dos seus direitos e interesses, desde que a assembleia geral assim o delibere.			(...)
		1- (...)	
		2- (...)	
		3- (...)	
	CAPÍTULO III		Artigo 17.º
	(...)		(...)
	Artigo 10.º	(...)	
	(...)	a) (...);	
(...)		b) (...);	
	Artigo 11.º	c) (...);	
	(...)	d) (...);	
(...)		e) (...);	
		f) (...);	
		g) (...);	
		h) Pagar mensalmente as quotizações estabelecidas nestes estatutos;	
	CAPÍTULO IV	i) Enviar à direcção nacional os nomes dos seus representantes na assembleia geral, de acordo com o disposto no número 3 do artigo 32.º;	
	(...)	j) (...);	
	Artigo 12.º	k) (...).	
	(...)		Artigo 18.º
(...)			(...)
		(...)	
		a) Se retirarem voluntariamente da federação, mediante comunicação escrita, com a antecedência mínima de 90 dias;	

- b) (...);
- c) (...);
- d) (...).

#### Artigo 19.º

(...)

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado e votado favoravelmente em congresso por mais de metade dos delegados ao mesmo.

#### Artigo 20.º

(...)

- 1- (...)
- a) (...);
- b) A assembleia geral;
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...).

2- Poderá ainda existir uma comissão permanente com composição e funções a definir pela direcção nacional.

#### Artigo 21.º

(...)

- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, de acordo com as normas estabelecidas para cada órgão;
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...).

#### Artigo 22.º

(...)

(...)

### SECÇÃO II

(...)

#### Artigo 23.º

(...)

O congresso é o órgão deliberativo máximo da Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais.

#### Artigo 24.º

(...)

- 1- (...)

- 2- (...)
- 3- (...)

4- Cabe à assembleia geral deliberar sobre a participação ou não no congresso de sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, na forma definida no respectivo regulamento.

#### Artigo 25.º

(...)

- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) Definir os critérios para a composição da assembleia geral;
- e) Apreciar e propor à assembleia geral a aprovação ou recusa dos pedidos de filiação;
- f) (...).

#### Artigo 26.º

(...)

(...)

#### Artigo 27.º

(...)

1- O congresso realizar-se-á mediante decisão da assembleia geral e a sua convocatória deve ser feita por anúncio público num dos jornais nacionais de maior divulgação, com a antecedência mínima de 60 dias, salvo em casos de urgência devidamente justificada, em que o prazo deverá ser de 30 dias.

2- A assembleia geral que decidir da convocação do congresso aprovará o respectivo regulamento, do qual constarão obrigatoriamente a data e o local, assim como os objectivos e a ordem de trabalhos, os prazos de preparação, a metodologia de discussão dos textos e propostas a apresentar, o número e a forma de eleição dos delegados e a forma de financiamento.

#### Artigo 28.º

(...)

1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, podendo ter lugar nos seis meses anteriores ou posteriores, ao termo daquele período.

2- O congresso reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação da assembleia geral;
- b) A requerimento de sindicatos (no mínimo dois) que representem mais de 1/3 dos trabalhadores sindicalizados, no conjunto dos sindicatos filiados.

3- Em caso de urgência comprovada na reunião do congresso, o prazo previsto no artigo 27.º, número 1 dos presentes estatutos, pode ser reduzido por deliberação da assembleia geral, sem prejuízo dos prazos mínimos estabelecidos na lei.

Artigo 29.º

(...)

(...)

Artigo 30.º

(...)

(...)

Artigo 31.º

(...)

1- (...)

2- (...)

3- As listas candidatas à direcção nacional da federação devem respeitar a representatividade relativa entre os sindicatos filiados, à data de 31 de dezembro do ano anterior ao da convocação do congresso.

SECÇÃO III

**Assembleia geral**

Artigo 32.º

(...)

1- A assembleia geral é constituída pelos sindicatos filiados na federação.

2- A representação dos sindicatos deve respeitar os critérios definidos pelo congresso, tendo em conta o número de sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais de cada sindicato e a adequada representação da estrutura descentrada regional e sectorial e constam do anexo I.

3- Caso ocorra a filiação de novos sindicatos na federação, a assembleia geral definirá, por proposta da direcção nacional, o número de representantes desses novos sindicatos que a passam a integrar.

4- Os membros da direcção nacional participam de pleno direito nos trabalhos da assembleia geral.

5- Poderão participar na assembleia geral sindicatos não filiados desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que também devem definir a forma dessa participação.

Artigo 33.º

(...)

Compete em especial à assembleia geral:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) Aprovar o regulamento da *assembleia geral* e deliberar sobre a participação de sindicatos não filiados;

h) (...).

Artigo 34.º

(...)

1- A assembleia geral reúne em sessão ordinária:

a) No prazo de 90 dias após a realização da reunião do congresso prevista no artigo 28.º, número 1, para eleger a comissão fiscalizadora;

b) Bianualmente, para exercer as competências previstas na alínea i) do artigo 33.º;

c) Por deliberação da assembleia geral;

d) Sempre que a direcção nacional o entender necessário.

2- A assembleia geral reúne extraordinariamente:

a) Por deliberação da própria assembleia geral;

b) Sempre que a direcção nacional o entender;

c) (...);

d) A requerimento de dois dos sindicatos filiados, desde que representativos de, pelo menos, um quarto do total dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.

Artigo 35.º

(...)

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos participantes, incluindo a mesa.

2- (...)

Artigo 36.º

(...)

1- A convocação da assembleia geral é feita pela direcção nacional.

2- (...)

3- No caso de a assembleia geral ser convocada ao abrigo da alínea b) do número 2 do artigo 34.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes e a convocatória deve ser feita no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento.

Artigo 37.º

**Mesa da assembleia geral**

A mesa da assembleia geral é constituída pela direcção nacional, que escolherá quem de entre os seus membros presidirá aos trabalhos.

SECÇÃO IV

(...)

Artigo 38.º

(...)

A direcção nacional é composta por um número entre vinte e vinte e cinco membros.

Artigo 39.º

**Mandato e cessação**

1- (...)



2- A cessação de funções da direcção nacional só ocorre após a tomada de posse dos novos elementos eleitos no congresso, excepto se for destituída, nos termos estatutários.

#### Artigo 40.º

(...)

1- Sendo admitidos novos sindicatos na federação, a direcção nacional proporá à assembleia geral a cooptação de dirigentes dos novos filiados, definindo os termos da sua participação até ao próximo congresso.

2- Em caso de substituição do coordenador geral (ou equivalente) de um sindicato, o novo coordenador será cooptado para a direcção, bastando informar do facto a assembleia geral.

3- Em caso de perda de qualidade de associado do respectivo sindicato, ou de pedido de demissão de qualquer dos membros da direcção nacional, este poderá ser substituído, até um máximo de 20 % do total de membros, por outro quadro sindical do mesmo sindicato, mediante proposta da direcção nacional, a aprovar pela assembleia geral.

#### Artigo 41.º

(...)

1- (...)

2- (...)

3- Da apreciação referida no ponto anterior cabe recurso para a assembleia geral.

4- Os membros da direcção nacional podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para esse efeito, desde que se verifique votação favorável de maioria de dois terços dos delegados inscritos.

#### Artigo 42.º

(...)

(...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) Apreciar a situação político-sindical e definir as medidas mais adequadas à concretização das iniciativas aprovadas pela assembleia geral, quer a nível das diferentes regiões, quer a nível dos diferentes subsectores de actividade, bem como à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;

g) Elaborar anualmente o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento e submetê-los à comissão fiscalizadora para parecer e à assembleia geral para aprovação;

h) (...);

i) (...);

j) (...);

k) Convocar a assembleia geral;

l) (...);

m) (...).

#### Artigo 43.º

(...)

1- (...)

a) Definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;

b) Eleger de entre os seus membros uma comissão executiva e, se assim o entender, um coordenador, definindo as suas funções;

c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2- (...)

#### Artigo 44.º

(...)

1- A direcção nacional reúne sempre que necessário e, em princípio, de três em três meses.

2- (...)

3- (...)

#### Artigo 45.º

(...)

1- (...)

2- (...)

#### Artigo 46.º

(...)

1- (...)

2- (...)

#### Artigo 47.º

(...)

Para obrigar a federação em tudo o que não dependa da resolução da assembleia geral são bastantes as assinaturas de, pelo menos, dois membros da direcção nacional, devidamente mandatados nos termos do número 2 do artigo 43.º dos presentes estatutos.

### SECÇÃO V

(...)

#### Artigo 48.º

##### Composição e competências

1- A comissão executiva é composta por seis membros da direcção nacional.

2- Compete à comissão executiva:

a) Promover a aplicação das deliberações da direcção nacional e acompanhar a sua execução;

b) Propor à direcção nacional a discussão dos assuntos que se forem colocando na actividade do movimento sindical;

c) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente da federação e administrar os seus bens;

d) Assegurar a representação da federação;

e) Elaborar os projectos de relatório e contas, bem como o

plano de actividades e o orçamento a submeter à apreciação da direcção nacional.

Artigo 49.º

(...)

(...)

Artigo 50.º

(...)

1- A comissão executiva reúne sempre que necessário e, em princípio, mensalmente, sendo as deliberações tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes.

2- (...)

## SECÇÃO VI

(...)

Artigo 51.º

(...)

1- A comissão fiscalizadora é constituída por um membro dos corpos gerentes de cada sindicato filiado na federação, mediante a apresentação de lista a eleger pela assembleia geral, no prazo previsto na alínea a) do número 1 do artigo 34.º

2- Qualquer dos membros da comissão fiscalizadora pode ser substituído por motivo excepcional e mediante proposta do respectivo sindicato, aprovada pela assembleia geral nos termos do número 2 do artigo 35.º

3- (...)

Artigo 52.º

(...)

(...)

Artigo 53.º

(...)

(...)

a) (...);

b) (...);

c) Responder perante a assembleia geral e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário;

d) (...);

e) (...).

Artigo 54.º

(...)

(...)

## CAPÍTULO VI

(...)

Artigo 55.º

(...)

Artigo 56.º

(...)

Artigo 57.º

(...)

Artigo 58.º

(...)

Artigo 59.º

(...)

(...)

2- O sindicato arguido apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da recepção da nota de culpa, podendo requerer as diligências que repare necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

3- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 60.º

(...)

(...)

Artigo 61.º

(...)

1- Da decisão da direcção nacional cabe recurso para a assembleia geral que, em última instância, o apreciará obrigatoriamente na primeira reunião ordinária ou extraordinária que ocorrer após a sua interposição.

2- (...)

3- (...)

## CAPÍTULO VII

(...)

Artigo 62.º

(...)

(...)

Artigo 63.º

(...)

(...)

## Artigo 64.º

### Orçamento e plano de actividades, relatório e contas

1- O orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte, são aprovados pela assembleia geral, até 15 de dezembro do ano anterior ao qual respeitam.

2- O relatório e as contas do ano anterior, são aprovados pela assembleia geral, até 30 de abril do ano seguinte.

## Artigo 65.º

### Símbolo, bandeira e sigla

1- A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais tem por símbolo as letras FPS inscritas num rectângulo de cantos arredondados, a encimar um cordame entrelaçado, configurando três círculos iguais, por baixo dos quais se encontra uma barra e inscrita a palavra «Federação».

2- A bandeira da federação é em tecido vermelho com duas barras brancas horizontais nas partes inferior e superior, tendo, aposto no lado esquerdo, o símbolo descrito no número 1, desenhado a vermelho em fundo brando, apresentado inscrito, na horizontal sob uma barra verde, as palavras «Federação», em vermelho, e «Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais», em branco, aberto na maior área de vermelho que a bandeira contém.

3- A sigla da federação corresponde à primeira letra de cada uma das palavras que denomina Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

## CAPÍTULO VII

(...)

## Artigo 66.º

(...)

A fusão e a dissolução da Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais só poderá ser deliberada em congresso, expressamente convocado para o efeito.

## Artigo 67.º

(...)

1- (...)

2- O congresso que deliberar a fusão, integração ou extinção da federação, deverá obrigatoriamente definir os termos da liquidação do seu património e como reverterá para os seus sindicatos filiados.

## ANEXO I

### Critérios para a composição da assembleia geral da federação

1- A assembleia geral da federação terá a seguinte composição:

a) (...);

b) (...).

2- (...)

4- O mandato dos representantes dos sindicatos à assembleia geral será de quatro anos, devendo garantir-se estabilidade na sua participação, pelo que as substituições deverão, em princípio, ser previamente comunicadas pelos sindicatos à direcção nacional e justificadas por alterações nos cargos respectivos ou por motivos pessoais de carácter extraordinário.

5- (...)

Registado em 11 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 175 do livro n.º 2.

### Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP - Alteração

Alteração aprovada em 19 de março de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2012.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

## Artigo 13.º

### Quotização

1- A quotização mensal a pagar por cada associado no ativo é de 1 % das suas remunerações ilíquidas mensais e, é fixada em 5 euros mensais para os associados na situação de reforma.

2- (...)

3- (...)

4- (*Anulado*).

5- (*Anulado*).

## CAPÍTULO III

### Dos órgãos sociais

## Artigo 19.º

### São órgãos do SNCGP

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) O congresso nacional.

## SECÇÃO V

### Da assembleia de delegados

#### Artigo 41.º

##### Da constituição

1- (...)

2- (...)

3- A assembleia de delegados funcionará em modalidade alargada ou restrita, designando-se de assembleia de delegados geral a prevista no número 1, quando funcione no modo alargado e, de assembleia de delegados regional, quando funcione na modalidade restrita.

4- Das assembleias de delegados regionais fazem parte apenas os delegados sindicais de cada região (Norte, Centro, Lisboa/Ilhas e Sul), cujas áreas territoriais são definidas de acordo com o seguinte critério.

a) Norte; Bragança, Izeda, Vila Real, Chaves, Viana do Castelo, Braga, Guimarães, Porto, PJ/Porto, Sta. Cruz do Bispo (Feminina), S.ª Cruz do Bispo (Masculina), 2.º esquadrão GISP, Paços de Ferreira e Vale do Sousa;

b) Centro; Aveiro, Coimbra, Lamego, Viseu, Guarda, Covilhã, Leiria. R. Leiria, Torres Novas e Castelo Branco;

c) Lisboa e Ilhas; Vale Judeus, Alcoentre, Caldas da Rainha, Lisboa, Sintra, Linhó, Carregueira, PJ/Lisboa, Monsanto, 1.º esquadrão GISP, Caxias, Hospital de Caxias, Tires, Montijo, Setúbal, Funchal, Angra do Heroísmo e Ponta Delgada e Horta;

d) Sul; Pinheiro da Cruz, Elvas, Évora, Odemira, Beja, Faro, Silves e Olhão.

#### Artigo 42.º

##### Da competência

1- Compete à assembleia de delegados geral:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...).

2- Compete à assembleia de delegados regional exercer as atribuições previstas nas alíneas c) a f) do número anterior.

#### Artigo 43.º

##### Das reuniões

1- A assembleia de delegados geral reunirá pelo menos uma vez por ano, na véspera da assembleia geral. A sua convocatória é efetuada pela direção ou por 10 % dos delegados sindicais e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

2- (...)

3- A assembleia de delegados regional, reúne pelo menos uma vez por ano em cada uma das regiões, com os delega-

dos sindicais da região. A sua convocatória é efetuada pela direção ouvido o secretariado de delegados e, as suas deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

4- Os membros da direção, mesa da assembleia-geral e conselho fiscal e disciplinar poderão assistir à assembleia de delegados regional, podendo nela intervir, caso sejam solicitados, sem direito a voto

## SECÇÃO VII

### Congresso nacional

#### Artigo 46.º-A

##### Natureza e composição

1- O congresso nacional é o órgão consultivo do sindicato.

2- O congresso é constituído por:

a) Membros da mesa da assembleia;

b) Membros da direção;

c) Delegados sindicais em funções;

d) Delegados ao congresso eleitos entre os associados de cada região;

e) Pessoas e entidades convidadas ligados ao sindicato, aos serviços prisionais e a outros serviços com interesse à prossecução dos fins e objetivos do sindicato.

#### Artigo 46.º-B

##### Competência

Compete ao congresso nacional do sindicato:

a) Apreciar a concretização dos programas de orientação geral relativos à ação do sindicato;

b) Sugerir alterações ao plano de atividades em vigor;

c) Sugerir alterações aos estatutos e regulamentos em vigor;

d) Emitir pareceres solicitados pela direção;

e) Apreciar e debater assuntos ou temas com interesse aos fins e objetivos do sindicato;

f) Participar nas comemorações anuais do sindicato.

#### Artigo 46.º-C

##### Reunião

1- O congresso reunirá ordinariamente de três em três anos, nos dias 26 e 27 de junho.

2- O congresso é convocado pelo presidente da mesa do congresso em data e local fixados pela direção nacional.

3- O congresso reunirá extraordinariamente a solicitação da direção nacional, do secretariado da assembleia de delegados, de um terço dos delegados ao congresso ou de 10 % dos delegados sindicais ou associados.

4- Da ordem de trabalhos do congresso extraordinário constarão obrigatoriamente os pontos propostos pelos seus requerentes.

5- O congresso será convocado com a antecedência mínima de 30 ou de 15 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 46.º-D

Será aprovado em assembleia geral o regulamento que regulará a disciplina do funcionamento, poderes, atribuições e deveres dos membros e órgãos que integram o congresso nacional.

Registado em 11 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 175 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos a 24 e 25 de maio de 2016, para mandato de três anos.

Direcção	N.º sócio	BI/CC N.º	Empresa
Álvaro de Almeida Lacerda	2005	06490663	BA Vidro (Avintes)
António José Filipe Cordeiro	480	09638281	V. A. Atlantis
Bruno Miguel Rodrigues	3421	12130944	BA Vidro (Venda Nova)
Carlos Alberto de Jesus Silva	783	04316835	Normax
Dionísio Brito de Jesus	2550	10643323	Avenadecor
Edgar João Ferreira Bom	887	11701444	Crisal
Gabriel Joaquim Alves Coelho	2061	06609591	BA Vidro (Avintes)
Joaquim Fernando da Rocha Silva	2573	05840690	Ex. Rocha
Júlio Manuel Ganhitas Guerra	431	6569498	Verallia Portugal
Luís Filipe Barbosa Borrego Alves	3106	11969594	Saint-Gobain Sekurit
Luís Gabriel Pereira Gomes	929	07824399	Crisal
Luís Miguel Moreira Lopes	3280	10292449	BA Vidro (Venda Nova)
Manuel João de Sousa Costa	2677	05711698	Polo
Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro	999	02647735	STIV
Nuno Miguel Garcia da Costa	3419	11031707	Vidreira da Rinchoa
Pedro Manuel Pereira Milheiro	3156	8941764	Saint-Gobain Sekurit
Ricardo Jorge Santos Grilo	3164	10582861	Saint-Gobain Sekurit
Ricardo Manuel da Piedade Rodrigues	221	10899683	Santos Barosa
Ricardo Miguel Brízido Pereira	222	11610835	Santos Barosa
Rosa Maria Pereira Machado Duarte	2255	09065197	Leica
Vladimiro Pereira Moiteiro	371	04385942	BA Vidro (Marinha Grande)

Associação Nacional dos Treinadores de Futebol - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 4 e 5 de junho, para o mandato de três anos.

Presidente - José Pereira de Oliveira, bilhete de identidade n.º 1940097.

Vice-presidente - Domingos José Paciência Oliveira, bilhete de identidade n.º 9606322.

Vice-presidente - Carlos Alberto Lopes Dinis, bilhete de identidade n.º 2173192.

Vice-presidente - Vítor Manuel Motas Fernandes, bilhete de identidade n.º 2204201.

Vice-presidente - Manuel da Silva e Sousa, bilhete de identidade n.º 2840627.

Vice-presidente - Rui Manuel P. Reis Quinta, bilhete de identidade n.º 3831235.

Vece-presidente - António Joaquim Costa Oliveira, bilhete de identidade n.º 7372978.



Vice-presidente - José Alberto M. Silva Torres, bilhete de identidade n.º 1782902.

Vice-presidente - António Carlos Bernardino « Pedroto », bilhete de identidade n.º 2269847.

Vice-presidente - António Miguel Nunes Ferraz Leal de Araújo, bilhete de identidade n.º 7423800.

Vice-presidente - Marco César Pereira da Cunha Alves, bilhete de identidade n.º 10528789.

Vice-presidente - Teresa da Conceição Figueiras Jordão, bilhete de identidade n.º 10118426.

Vice-presidente - Nuno Preto Rebelo Cristóvão de Almeida, bilhete de identidade n.º 5197577.

Vice-presidente - André Filipe Damasceno Teixeira, bilhete de identidade n.º 10760800.

Vice-presidente - António Aires Santos Aparício, bilhete de identidade n.º 4379846.

### **Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 20, 21, 22, 23, 24 e 25 de junho de 2016, para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Alírio Manuel Silva Martins, sócio n.º 7810, trabalhador ao serviço da empresa Amorim & Irmãos, SA;

Armando Ferreira Mota, sócio n.º 3940, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Revestimentos, SA;

Carlos Alberto Sousa Amorim, sócio n.º 10693, trabalhador ao serviço da empresa Granorte - Revestimentos de Cortiça, SA;

Francisco José da Silva Coelho, sócio n.º 7602, trabalhador ao serviço da Amorim Cork Composites, SA;

Joaquim da Silva Moreira, sócio n.º 10506, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Revestimentos, SA;

Nelson Jesus Soares, sócio n.º 11356, trabalhador ao serviço da empresa Socori - Sociedade Cortiças de Riomeão, SA;

Nuno Fernando da Costa Cruz, sócio n.º 12129, trabalhador ao serviço da empresa Amorim & Irmãos, SA;

Raul Manuel Moreira Damas Sousa, sócio n.º 9236, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Revestimentos, SA;

Rogério Augusto Ferreira Espírito Santo, sócio n.º 9081, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Cork Composites, SA.

Suplentes:

Rui Miguel Silva Guerra, sócio n.º 11950, trabalhador ao serviço da empresa Socori - Sociedade Cortiças de Riomeão, SA;

Manuel Fernando Gomes Silva, sócio n.º 12390, traba-

lhador ao serviço da empresa Amorim Revestimentos, SA;

Quintino Paulo Sousa Amorim, sócio n.º 10715, trabalhador ao serviço da empresa Granorte - Revestimentos de Cortiça, SA.

### **Sindicato Nacional dos Profissionais da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica - SNP-ASAE - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de junho de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - Pedro Miguel Trindade Vieitas Antunes, titular do cartão de cidadão n.º 11055520 1ZZ4;

Vice-presidente - Gil Firmino Sanfins Couto, titular do cartão de cidadão n.º 11462799 1ZY8;

Vice-presidente - Fernando Gabriel Neves da Cruz, titular do cartão de cidadão n.º 10875346 6ZZ3;

Vogal - Joaquim Agostinho Gonçalves Ribeiro, titular do cartão de cidadão n.º 11872790 7ZZ2;

Vogal - António José Magalhães Albuquerque, titular do cartão de cidadão n.º 07271214 7ZZ1;

Suplente - Pedro Miguel Marcelo Dias Nabais, titular do cartão de cidadão n.º 12550019 0ZY5;

Suplente - Gonçalo Guerra Seita Machado, titular do cartão de cidadão n.º 06221143 9ZY1.

### **Sindicato Nacional de Quadros Técnicos - SNAQ - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos a 31 de maio de 2016, para mandato de três anos.

Efetivos:

CC

Presidente - António Branco Angelino 06589342

Vice-presidente - António Manuel

Pereira Dâmaso 08067393

Tesoureiro - Artur José Santos Teixeira de Carvalho 07797019

Vogal - Jorge Manuel Ribeiro Antunes 05562427

Vogal - Maria Judith Alves Oliveira

Diogo Borges 07508672

Suplentes:

CC

Catarina Sofia Rodrigues Cardoso 09717453

Vítor Manuel Reis Ângelo 04397671

**STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares,  
Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos a 1,2 e 3 de junho de 2016, para mandato de quatro anos.

Nome	Cartão de cidadão	Empresa
António Manuel Correia Amaro Costa	12833985	Eurocer - Indústria Sanitários, SA
António Manuel Correia Chaveiro	10103761	RTS - Pré-fabricados Betão, L. <sup>da</sup>
António Rodrigues Lopes	0596668	Cimpor - Indústria de Cimentos, SA
Armando Manuel Grega Neves	07367379	Rauschert Portuguesa, L. <sup>da</sup>
Carlos António Henriques	72223753	CT Cobert Telhas, SA
Isabel Maria de Oliveira Gaspar Lourenço	106061184	Silicália Portugal, SA
João Maria Rosa Isidoro	09011576	Amorim Florestal, SA
José Manuel d'Ascensão Tomás	4215223	Aleluia Cerâmicas, SA
Maria de Fátima Marques Messias	06064945	Cimpor - Indústria de Cimentos, SA
Mário António Pedro Mendonça	04987364	Abrigada-Companhia Nac. Refractários, SA
Nelson Filipe Martins Oliveira	12676992	DFG Monchique
Nuno Gonçalo dos Santos S. Policarpo	09892576	Postejo - Pré-fabricados Betão, L. <sup>da</sup>
Nuno Miguel Costa Gonçalves	11550176	-
Patrícia Alexandra Mendes Henriques	11612029	Eurocer - Indústria Sanitários, SA
Pedro Miguel Santos Jorge	11067711	Cerâmica Torreense, L. <sup>da</sup>
Roger Muaka Mbenza	W085X1777	Mecânica Piedense, L. <sup>da</sup>
Victor Rui Rei. P. Paulino	12407628	Secil - Comp. <sup>a</sup> Geral de Cal e Cimento, SA

**Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção,  
Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Eleição**

Identidade dos membros da direção nacional eleitos a 9 de junho de 2016, para mandato de quatro anos.

Nome	CC/BI
Álvaro de Almeida Lacerda	06490663
António Marinho da Costa	03445573
Armando Manuel Grega Neves	07367379
Carlos Alberto de Jesus Silva	4316835
Cidália Costa Pereira	08670968
Gabriel Joaquim Alves Coelho	06609591
Helder Fernando Sousa Costa	12440891
Helder Manuel Cruz Gabriel	11928810
Isabel Maria de Oliveira Gaspar Lourenço	10606184
João Maria Rosa Isidoro	09011576
Joaquim Fernando da Rocha da Silva	05840690
José Manuel d'Ascensão Tomás	4215223
José da Silva Fernandes	05887590
José Silva Martins	09820734
Luís Martins Almeida	3838618
Luís Miguel Moreira Lopes	10292449
Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro	02647735

Maria de Fátima Marques Messias	06064945
Nuno Miguel da Costa Gonçalves	11550176
Patricia Alexandra Mendes Henriques	11612029
Paulo José Sousa Fernandes	08564226
Pedro Manuel Pereira Milheiro	8941764
Pedro Miguel dos Santos Jorge	11067711
Roger Muaka Mbenza	W085X1777 (título residência)
Rogério António Carvalho Alves Gomes	11516863
Susete Conceição Ruivo Gomes	9356055
Vera Elisa Jesus Santos Cunha	11892344
Victor Rui Rei Paulino	12407628

**Suplentes:**

Nome	CC/BI
António Ferreira Aires Grilo	06608515
António Manuel Correia Amaro Costa	12833985
João Lourenço Cravinho Alves Pires	10325941
Mário António Pedro Mendonça	04987364
Nelson Filipe Martins Oliveira	12676992
Ricardo Miguel Brízido Pereira	11610835
Pedro Miguel P.T. da Silva J.Vicente	9020370

**Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 2 e 3 de junho, para o mandato de quatro anos.

Nome	Local de trabalho	Função sindical
Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles	ISS - Lisboa	Membro da direcção, comissão executiva e coordenador do STFPSSRA. Membro da comissão executiva da direcção nacional da FNSFP.
Ana Joaquina Gomes Avoila	ISS - Lisboa	Membro da CECO da CGTP-IN, coordenadora da FCSAP, coordenadora da FNSFP e da direcção do STFPSSRA.
Ana Maria Chelo de Amaral	CHLC Hospital dos Capuchos - Lisboa	Membro da direcção do STFPSSRA e da direcção nacional da FNSFP. Membro da comissão executiva da USL.
António Macário Monteiro	DGEST - Ministério da Educação/Centro	Membro da direcção do STFPSC. Membro da direcção nacional da FNSFP.
António Manuel Alves Serafim	CDSS - Vila Real	Membro da direcção do STFPSC, coordenador da USVR. Membro do conselho nacional da CGTP.
Álvaro José Fernandes Pinto Leite	Instituto da Segurança Social - Porto	Membro da direcção do STFPSC.
Artur José Carreira da Cunha Sequeira	DGEST- Ministério da Educação - Lisboa	Membro da direcção do STFPSSRA. Membro da comissão executiva da direcção nacional da FNSFP. Presidente da UIS-SP-S.
Carlos Manuel Fontes	Escola Secundária José Falcão	Membro da direcção do STFPSC.
Eva Cristina Ribeiro Silva Botelho Cameira	INEM/CODU/Porto	Membro da direcção do STFPSC.
João Alberto Bicudo Decq Mota	SAA Porto da Horta - Faial	Membro da direcção do STFPSSRA. Membro da direcção nacional da FNSFP. Membro do Conselho Nacional da CGTP-IN.
João Oliveira Lourenço	AR de Saúde do Norte/Braga	Membro da direcção do STFPSC. Membro da direcção nacional da FNSFP.
José Manuel Mota Dias	Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra	Coordenador do STFPSC. Membro da comissão executiva da direcção nacional da FNSFP. Membro do conselho nacional da CGTP.
Luís Pedro Correia Pesca	ARSLVT - Santarém	Membro da direcção do STFPSSRA. Membro da comissão executiva da direcção nacional da FNSFP.
Luísa Catarina Corado Simão	IEFP - SE Sintra	Membro da direcção do STFPSSRA. Membro da direcção nacional da FNSFP.
Maria Helena Graça Freitas Martins	Associação para o Bem-Estar de Via Longa	Membro da direcção do STFPSSRA.
Maria de Lurdes Monteiro Ribeiro	Escola Secundária de Amarante	Membro da direcção do STFPSC. Membro da direcção nacional da FNSFP. Membro do conselho nacional da CGTP-IN.
Orlando Sérgio Machado Gonçalves	Agrupamento de Escolas de Real	Coordenador do STFPSC. Membro da comissão executiva da direcção nacional da FNSFP. Membro do conselho nacional da CGTP-IN.
Paula dos Anjos Pardo Bravo	Agrupamento de Escolas Carlos Gargaté	Membro da direcção do STFPSSRA. Membro da direcção nacional da FNSFP. Membro do conselho nacional da CGTP.
Rafael Fortes Louro	Serviço de Finanças de Lisboa 3 AT	Membro da direcção do STFPSSRA.
Rosa Dulce Neves e Costa	SE/IEFP/Figueira da Foz	Membro da direcção do STFPSC.
Rosa Maria Teixeira Ribeiro	Consulado Geral de Portugal em Paris-França	Membro da comissão executiva do STCDE e membro da direcção nacional da FNSFP.
Sebastião José Pinto Santana	C H Centro-Hospital de S. José	Membro da direcção do STFPSSRA.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### **Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias - ANESUL - Alteração**

Alteração aprovada em 24 de maio de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2003.

#### Artigo 23.º

A mesa da assembleia geral, a quem compete dirigir os respectivos trabalhos, é composta pelo presidente e um secretário que, em cada assembleia geral, é escolhido pelo plenário, de entre os participantes na mesma.

#### Artigo 27.º

Se o presidente da mesa não comparecer à reunião da assembleia geral, esta escolherá quem presidirá à mesa.

#### Artigo 31.º

1- ...

2- A convocação poderá ser feita por carta registada com aviso de recepção ou por correio electrónico com recibo de recepção e com a antecedência mínima de quinze dias, contados a partir do envio respectivo.

#### Artigo 36.º

1- A direcção é constituída por um presidente, quatro directores efectivos e um director suplente.

Registado em 11 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 133 do livro n.º 2.

### **ACHOC - Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria - Alteração**

Alteração aprovada em 25 de maio de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2009.

## CAPÍTULO PRIMEIRO

### **Denominação, sede, âmbito, objecto e fins**

#### Artigo 1.º

A associação adopta a denominação de ACHOC - Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria.

#### Artigo 2.º

1- É uma associação patronal representativa dos industriais, pessoas privadas, singulares ou colectivas, que exerçam no território nacional ou fora dele com fim interessado e lucrativo o fabrico industrial de chocolates e de outros produtos a partir do cacau e, bem assim, o de outros alimentos edulcorados incluindo confeitaria, e que os comercializem directamente ou por intermédio de terceiros no território português.

Cabe à associação, em especial:

- a) Prestar aos associados toda a espécie de serviços e informações que possam interessar às indústrias abrangidas;
- b) Representar e advogar os interesses colectivos dos associados como empresários das indústrias abrangidas junto das entidades públicas e parapúblicas e de outras associações, federações, sindicatos ou quaisquer entidades singulares ou colectivas nacionais ou estrangeiras;
- c) Contribuir para o estreitamento e melhoria de relações entre os associados.

2- Para bem prosseguir estes fins poderá a associação:

- a) Filiar-se em associações, federações, confederações ou organizações congéneres nacionais ou estrangeiras;
- b) Praticar actos e celebrar contratos individuais ou colectivos em nome e por conta própria ou dos associados.

#### Artigo 3.º

A associação tem a sua sede em Lisboa, na Rua da Junqueira, 39, Edifício Rosa, 1.º, podendo ser transferida por deliberação da assembleia geral, e poderá criar delegações em qualquer local do território português do Continente.

#### Artigo 4.º

A associação durará por tempo indeterminado.

#### Artigo 5.º

Podem ser associados as pessoas privadas, singulares ou colectivas, que exerçam no território nacional ou fora dele com fim interessado e lucrativo o fabrico industrial de chocolates e de outros produtos a partir do cacau e, bem assim, o de outros alimentos edulcorados incluindo confeitaria e que os comercializem directamente ou por intermédio de terceiros no território português.



#### Artigo 6.º

1- A admissão dos associados compete à direcção, precedendo pedido dos interessados.

2- A direcção poderá fazer depender de prova documental ou outra a verificação dos factos que habilitem à admissão.

3- As sociedades devem, ao apresentar o seu pedido de admissão, indicar desde logo quais os sócios, administradores, gerentes ou procuradores com poderes bastantes que as representem perante a associação.

4- Da deliberação da direcção que admita ou recuse a inscrição de um associado cabe recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 7.º

Não podem ser admitidos como associados nem como representantes de associados os inibidos por falência ou insolvência declarada.

#### Artigo 8.º

Perdem a qualidade de associados:

1- Os que declarem à direcção pretendê-lo;

2- Os que durante um ano consecutivo deixem de exercer actividade representada pela associação;

3- Os que sejam declarados em estado de falência, sem prejuízo da sua readmissão, do levantamento da inibição ou da reabilitação judicial;

4- Os que, nos termos destes estatutos, forem excluídos por infracção dos seus deveres.

### CAPÍTULO SEGUNDO

#### **Aquisição e perda da qualidade de sócio seus deveres e direitos**

#### Artigo 9.º

1- Os associados podem ser efectivos ou aderentes.

2- São direitos dos associados efectivos os seguintes:

a) Tomar parte activa nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes;

c) Apresentar à direcção quaisquer teses ou alvitres que julgue convenientes;

d) Frequentar as instalações da associação e utilizar-se de todos os serviços e informações nela existentes para benefício dos associados;

e) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos estatutos;

f) Recorrer das deliberações da direcção para a assembleia geral; e

g) Gozar de todas as demais prerrogativas que lhe forem conferidas pela lei, por estes estatutos ou por instrumentos contratuais colectivos outorgados com intervenção da associação.

3- São direitos dos associados aderentes todos os referidos nos números anterior com a excepção do direito de votação nas assembleias gerais e de eleger e ser eleitos para os corpos gerentes.

#### Artigo 10.º

São deveres do associado:

1- Acatar as resoluções dos corpos gerentes da associação tomadas nos termos e dentro dos limites destes estatutos;

2- Prestar à direcção as informações, esclarecimentos e colaboração que lhe forem solicitados para a cabal realização dos fins da associação quando não impliquem violação de segredos comerciais e industriais;

3- Pagar a jóia da admissão e as quotas estabelecidas;

4- Exercer os cargos associativos para que for designado;

5- Cumprir as penalidades que lhe foram impostas nos termos destes estatutos;

6- Cumprir todas as demais obrigações que lhe caibam nos termos da lei, destes estatutos ou de instrumentos contratuais colectivos outorgados com intervenção da associação.

### CAPÍTULO TERCEIRO

#### **Das eleições, composição e funcionamento dos corpos gerentes**

#### SECÇÃO I

#### **Princípios gerais**

#### Artigo 11.º

1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o fiscal único.

2- São cargos associativos os de presidente da mesa da assembleia geral, membros da direcção e o fiscal único.

#### Artigo 12.º

1- Os titulares dos cargos associativos são eleitos pela assembleia geral para mandatos com a duração de dois anos, podendo ser reeleitos, no todo ou em parte.

2- Não são acumuláveis os cargos de membro da direcção e do fiscal único.

3- Os cargos associativos são exercidos pessoal e gratuitamente, sem prejuízo do reembolso das despesas de deslocação e estada a que derem lugar, quando em serviço de representação da associação.

4- A cessação de mandato de cargos associativos antes do seu termo normal só pode ter lugar com justa causa.

5- As sociedades que forem eleitas para o exercício de cargos associativos deverão, no prazo de oito dias, comunicar à associação qual o seu representante e respectivos substituto ou substitutos, entendendo-se que na falta dessa comunicação a representação cabe à pessoa ou pessoas indicadas nos termos do número três do artigo sexto.

6- Cessando o mandato de qualquer titular de cargo associativo ou achando-se impedido, os restantes titulares do mesmo órgão chamarão um associado a substituí-lo até à próxima assembleia geral ou até que cesse o impedimento.

## SECÇÃO II

### Da assembleia geral

#### Artigo 13.º

A assembleia geral constitui o órgão máximo da associação e é constituído por todos os sócios no gozo dos seus direitos.

#### Artigo 14.º

1- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, que dirigirá os trabalhos e rubricará os livros da associação, e por dois secretários que assegurarão o expediente da assembleia geral, escolhidos pelo presidente em cada reunião de entre os sócios presentes.

2- Na ausência ou impedimento de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, os associados reunidos escolherão quem os deverá substituir nessa reunião, a qual será presidida até esse momento, na falta de qualquer membro titular da mesa, pelos membros da direcção presentes.

3- As actas das reuniões da assembleia geral só serão válidas depois de assinadas pela mesa que presidiu nos respectivos trabalhos.

#### Artigo 15.º

Compete à assembleia geral as deliberações não compreendidas na competência de outros órgãos da associação e, em especial:

- 1- Eleger os titulares dos cargos associativos;
- 2- Apreciar, aprovar, modificar ou reprovar o balanço e contas de gerência e os relatórios da direcção e do fiscal único;
- 3- Aprovar os regulamentos internos da associação em matéria de interesse comum aos sectores associados;
- 4- Destituir com justa causa os titulares dos cargos associativos;
- 5- Alterar os estatutos;
- 6- Deliberar a extinção da associação;
- 7- Autorizar a associação a denunciar os titulares dos cargos associativos por factos praticados no exercício do seu cargo;
- 8- Resolver sobre os recursos interpostos de actos dos cargos associativos.

#### Artigo 16.º

1- A assembleia geral reúne ordinariamente durante os primeiros três meses de cada ano para deliberar sobre o balanço e contas da gerência e sobre os relatórios da direcção e do fiscal único e para, se for caso disso, eleger os titulares dos cargos associativos.

2- A assembleia geral reunirá também ordinariamente no mês de novembro de cada ano para deliberar sobre o orçamento e a taxa do ano seguinte.

3- Extraordinariamente reúne sempre que o presidente da mesa a convoque por sua iniciativa ou a requerimento da direcção, do fiscal único ou de um conjunto de associados não inferior à quinta parte da sua totalidade.

#### Artigo 17.º

1- Se o presidente da mesa se recusar a convocar a assembleia geral, poderá fazê-lo quem legitimamente requereu a convocação.

2- As convocações da assembleia geral fazem-se por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de dez dias, do qual conste o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

3- São anuláveis as deliberações tomadas em assembleia irregularmente convocada ou sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo comparência e concordância de todos os associados.

4- A assembleia geral não pode deliberar em primeira convocação sem a presença de metade, pelo menos dos associados.

5- Em segunda convocação pode a assembleia geral deliberar validamente com qualquer número de associados uma hora depois da fixada para a primeira convocação, desde que tal possibilidade conste do aviso convocatório.

#### Artigo 18.º

Cada associado efectivo disporá de um voto por cada múltiplo completo de um por cento da receita total orçamentada para o ano em curso, que lhe tenha sido estabelecido como quota, com a ressalva do cumprimento das formalidades legais quanto às deliberações que exijam maiorias qualificadas, algumas delas previstas no artigo 19.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 19.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados, sem prejuízo dos disposto nos dois números seguintes.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos carecem do voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3- As deliberações sobre dissolução da associação carecem do voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

4- O associado não pode votar por si ou como representante de outrem nas matérias em que haja conflito de interesses entre a associação e ele, seu cônjuge, ascendente ou descendente.

5- É lícito a qualquer associado fazer-se representar por outro associado mediante simples carta, dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, sem prejuízo de nenhum poder representar mais do que dois outros.

6- Não é necessário mandato especial para a representação de mulheres casadas, incapazes e comproprietários.

7- Salvo os casos previstos no número anterior, o mandato não confere poderes para eleições.

8- Em matéria de eleições é admitido o voto por correspondência aos associados que residam ou tenham a sua sede fora da localidade da sede da associação, mas esse voto só será válido sendo a lista dobrada em sobrescrito fechado com a indicação exterior do nome do votante, acompanhado de

carta assinada dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, que em caso de dúvida pode exigir o reconhecimento notarial da assinatura.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

##### Artigo 20.º

A direcção é constituída por três membros que escolhem entre si um para servir como presidente.

##### Artigo 21.º

Compete à direcção administrar a associação e prosseguir os seus fins e, em especial:

- 1- Representá-la em juízo ou fora dele, activa ou passivamente;
- 2- Gerir os bens da associação e zelar pela sua contabilidade;
- 3- Organizar os serviços e deliberar sobre a admissão e saída do pessoal;
- 4- Cumprir e dar execução às deliberações da assembleia geral;
- 5- Praticar os actos e celebrar os contratos colectivos ou individuais que se integrem nos fins da associação;
- 6- Deliberar sobre a participação da associação em quaisquer associações, federações, confederações ou outros organismos colectivos;
- 7- Promover a recolha de informações, esclarecimentos e colaboração dos associados;
- 8- Deliberar sobre a admissão e saída de associados;
- 9- Aplicar aos associados as penalidades em que hajam incorrido, nos termos destes estatutos;
- 10- Estudar e dar andamento a todas as sugestões e reclamações justas dos associados;
- 11- Elaborar regulamentos internos, bem como o relatório, balanço e contas da gerência anuais e submetê-los à assembleia geral;
- 12- Elaborar o orçamento anual e a proposta de taxa e submetê-los à assembleia geral;
- 13- Exercer as demais funções e praticar os demais actos que lhe incumbem nos termos da lei, destes estatutos ou de compromissos validamente assumidos pela associação.

##### Artigo 22.º

- 1- A direcção é convocada pelo seu presidente e só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.
- 2- As deliberações serão tomadas por maioria dos votos dos titulares presentes ou representados.
- 3- Para obrigar a direcção são necessárias e suficientes as assinaturas de dois dos seus membros.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

##### Artigo 23.º

O conselho fiscal é constituído por um fiscal único.

##### Artigo 24.º

Compete ao fiscal único, em geral, a fiscalização dos actos da direcção ou praticados por seu mandato ou delegação e, em especial:

- 1- Examinar e verificar a escrita da associação e os livros de contabilidade, bem como os documentos que lhe sirvam de base;
- 2- Elaborar parecer anual sobre o relatório, balanço e contas da direcção, o qual deverá ser presente à respectiva reunião ordinária da assembleia geral;
- 3- Assistir às reuniões da direcção sempre que o entenda conveniente;
- 4- Dar parecer à direcção sobre qualquer consulta que esta lhe apresente;
- 5- Dar parecer sobre o orçamento anual e a proposta de taxa apresentados pela direcção.

### CAPÍTULO QUARTO

#### Administração financeira, orçamento e contas

##### Artigo 25.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

##### Artigo 26.º

- 1- Constituem receitas da associação:
  - a) As jóias de admissão;
  - b) As quotas;
  - c) Os juros dos fundos capitalizados;
  - d) Quaisquer outros rendimentos eventuais ou regulares não proibidos por lei.
- 2- Estão isentos de jóia os que à data da constituição desta associação eram associados da Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates.

##### Artigo 27.º

A jóia de admissão será igual a seis vezes o valor da respectiva quota mensal no ano da admissão.

##### Artigo 28.º

- 1- A quota devida por cada associado efectivo é estabelecida segundo uma taxa de proporção à facturação relativa às actividades abrangidas pela associação no ano do calendário anterior, mas nunca poderá ser inferior a um por cento do total das receitas orçamentadas.
- 2- Se não houver apuramento da facturação do ano completo, valerá a proporcional aos meses apurados.
- 3- Sem prejuízo de se vencerem mensalmente, as quotas poderão ser cobradas trimestralmente.
- 4- A taxa a que se refere o número um pode ser alterada anualmente pela assembleia geral.
- 5- A quota devida por cada associado aderente correspon-

derá a um valor fixo a determinar pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

## CAPÍTULO QUINTO

### Regime disciplinar

#### Artigo 29.º

O incumprimento pelo associado de qualquer dever estabelecido nestes estatutos dará lugar, independentemente de eventual responsabilidade penal ou civil, à aplicação, conforme a gravidade da falta, o dolo e demais circunstancialismo ponderoso, de uma das seguintes penalidades:

- 1- Advertência;
- 2- Advertência registada;
- 3- Suspensão dos direitos de associado até três meses;
- 4- Exclusão de associado.

#### Artigo 30.º

1- Das deliberações dos cargos associativos cabe recurso do associado para a assembleia geral, sem prejuízo do uso de quaisquer outros pertinentes meios jurídicos de reagir.

2- O direito de recurso caduca três meses após o conhecimento da deliberação em causa.

3- O recurso, que não segue especial formalismo, deverá, porém, se não for suscitado em reunião da assembleia geral, ser apresentado por escrito à direcção, a qual, se a deliberação recorrida for mantida, deverá convocar a assembleia geral para reunir no prazo máximo de trinta dias, a contar da apresentação do recurso.

## CAPÍTULO SEXTO

### Dissolução e liquidação

#### Artigo 31.º

A associação extingue-se nos casos e nos termos previstos na lei.

#### Artigo 32.º

Com ressalva de deliberação em contrário da assembleia geral, competirá conjuntamente à direcção e ao fiscal único em exercício à data da dissolução liquidá-la e prover pelo destino dos bens da associação.

#### Artigo 33.º

Salvo lei ou ordem administrativa imperativa em contrário, os bens da associação, em caso de extinção desta, serão partilhados pelos associados na proporção das quotas com que contribuíram no ano em curso.

Registado em 11 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 133 do livro n.º 2.

## **ANIECA - Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel que passa a denominar-se ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel - Alteração**

Alteração aprovada em 30 de abril de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2009.

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito e fins

#### Artigo 1.º

##### Denominação e natureza

1- A ANIECA - Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel passa a designar-se como ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel. É uma associação empresarial constituída por tempo indeterminado, regendo-se pelo disposto nos presentes estatutos e demais legislação aplicável às associações sem fins lucrativos.

2- Adota como símbolo uma oval orlada pela designação de Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel sobre fundo branco, com a parte central dividida na vertical em três campos, tendo nos exteriores um volante sobre fundo azul e no central dois sinais de trânsito proibido separados por um sinal de sentido proibido, sobre fundo branco.

#### Artigo 2.º

##### Sede e regiões

1- A ANIECA tem a sua sede em Lisboa, onde se localizam os seus serviços centrais, podendo organizar-se regionalmente.

2- A coordenação respeitante aos associados das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e de Estados-Membros da União Europeia (UE) é assumida pela direcção.

3- A organização regional acima prevista é da responsabilidade da direcção, sem prejuízo de a assembleia geral, mediante o voto favorável de três quartos dos associados presentes ou devidamente representados, poder deliberar nessa matéria.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

1- Podem inscrever-se como associados da ANIECA as empresas, singulares ou coletivas, licenciadas para a exploração de escolas de condução (EEEC) que, no Continente, Regiões Autónomas ou no espaço da UE, se dediquem à atividade do ensino da condução e formação de condutores.

2- Os associados estão obrigados a inscrever na ANIECA todas as licenças das escolas de condução associadas à EEEEC.



## Artigo 4.º

### Fins

1- A ANIECA tem por fim:

- a) A defesa dos legítimos direitos e interesses dos associados;
- b) O desenvolvimento de novas tecnologias aplicadas ao ensino da condução;
- c) A promoção de acções de formação profissional no âmbito do ensino da condução, incluindo a formação de profissionais do ensino da condução e a atualização de condutores, da formação sobre prevenção e segurança rodoviária e da avaliação de condutores;
- d) A gestão e desenvolvimento dos centros de exames de que é proprietária e do sistema de avaliação de condutores;
- e) A articulação do setor onde actua com outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, no âmbito das respetivas atribuições.

2- Para a prossecução dos seus fins compete à ANIECA:

- a) Representar os associados junto da administração pública e demais entidades competentes, nomeadamente através da participação na definição de normas adequadas à atividade, emissão de pareceres e apresentação de sugestões;
- b) Estabelecer protocolos e parcerias com entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, de interesse para a realização dos fins associativos;
- c) Promover a negociação coletiva com as organizações sindicais do setor, nos termos da legislação aplicável;
- d) Promover ações que se enquadrem no desenvolvimento geral das atividades dos seus associados, quer mediante a organização ou patrocínio de cursos de formação, de actualização e de aperfeiçoamento profissional, quer participando em cursos, seminários e congressos, nacionais ou internacionais, que visem os mesmos objetivos;
- e) Desenvolver ações no sentido de dotar a ANIECA dos meios técnicos, económicos e culturais que permitam a sua permanente adaptação às exigências do regime jurídico do ensino da condução automóvel, dos exames de condução, da circulação e segurança rodoviária e da formação profissional;
- f) Informar os associados sobre matérias relevantes para a atividade das escolas de condução, promover a realização de cursos de formação profissional certificados ou outros de interesse para o setor, designadamente no âmbito da formação inicial e contínua e da adaptação comportamental de condutores às normas e aos princípios de segurança rodoviária;
- g) Incentivar práticas de solidariedade profissional entre os associados, tornando-os conscientes dos benefícios da colaboração no âmbito da sua atividade;
- h) Gerir os centros de exames de que é proprietária bem como outras infraestruturas que lhe sejam confiadas, nomeadamente plataformas informáticas.

## Artigo 5.º

### Filiação noutras organizações

Para prosseguimento dos seus fins, poderá a ANIECA fi-liar-se em organizações nacionais e internacionais que prossigam a defesa de interesses afins.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

## Artigo 6.º

### Verificação das condições de admissão

1- A inscrição na ANIECA requer a apresentação de uma solicitação escrita por parte dos interessados, formalizada em modelo de boletim de inscrição aprovado pela direção e disponibilizado pela associação.

2- O envio do boletim de inscrição à ANIECA é acompanhado da certidão permanente atualizada da EEEC ou do respetivo código de acesso, das licenças das escolas de condução que lhe estão associadas e de declaração dos representantes em como não integram, ou integram se for o caso, os órgãos sociais de outras entidades que prossigam fins similares aos da ANIECA ou que desenvolvam atividades concorrentes.

3- Compete à direção a verificação do preenchimento das condições de admissão.

## Artigo 7.º

### Admissão

1- A admissão dos candidatos a associados é apreciada em reunião da direção no prazo de 30 dias contados a partir da entrada do pedido, desde que este se encontre devidamente instruído.

2- O candidato deve ser notificado da aprovação ou indeferimento do pedido no prazo de 5 dias úteis contados a partir da data da decisão.

3- Em caso de aprovação, a data de inscrição do associado corresponde à data da respetiva decisão.

4- O candidato pode recorrer da decisão de indeferimento para a comissão disciplinar, dispondo, para o efeito, de um prazo de 10 dias úteis, contados a partir da data da notificação da decisão.

## Artigo 8.º

### Representação dos associados

1- Os associados, quando pessoas coletivas, indicarão junto da ANIECA um representante efetivo e um suplente que substituirá aquele nas suas faltas, ausências e impedimentos.

2- A representação referida no número anterior apenas pode ser confiada aos sócios, gerentes, administradores ou procuradores com poderes gerais de administração e que não integrem os órgãos sociais de outras entidades que prossigam fins similares aos da ANIECA ou desenvolvam actividades concorrentes.

3- No caso de nova inscrição, a representação indicada pelo candidato é eficaz a partir da decisão de aprovação da admissão.

4- Nos demais casos, a representação indicada pelo associado é eficaz a partir da sua aceitação por parte da direção. Esta deverá verificar-se no prazo de 15 dias úteis, contados a partir da receção da comunicação do representante feita pelo associado.



5- Mediante deliberação fundamentada da direção, pode ser recusada ou revogada a representação de associado por pessoa que tenha responsabilidades no incumprimento de deveres dos associados ou na prática de qualquer infração prevista no número 1 do artigo 11.º

6- A cessação da representatividade implica a designação de substituto no prazo máximo de 15 dias e, sendo esse o caso, a perda do mandato em qualquer cargo dos órgãos sociais que o representante cessante à data ocupe por eleição ou designação.

7- Excecionalmente, salvo no respeitante a assembleias eleitorais, um associado poderá delegar a sua representação num outro associado, mediante procuração devidamente datada e assinada, na qual se identifiquem, de forma inequívoca, o representado, o representante e o ato a que a representação diz respeito.

8- Para efeitos do número anterior, cada associado só pode representar até três associados.

#### Artigo 9.º

##### Direitos

1- São direitos dos associados:

a) Usufruir de todas as vantagens e direitos decorrentes da existência e ação da ANIECA;

b) Eleger e ser eleito para cargos associativos, nos termos dos presentes estatutos;

c) Apresentar aos órgãos sociais as sugestões que considere de interesse e convenientes para o desenvolvimento da atividade das escolas de condução e para os associados;

d) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos destes estatutos;

e) Participar ativamente na vida da ANIECA;

f) Dar anuência sobre a sua designação ou proposta de eleição para cargos sociais;

g) Utilizar os serviços de informação, documentação e de apoio aos associados nas condições previstas em regulamento interno;

h) Receber as publicações e informações da ANIECA, com regularidade;

i) Participar nas assembleias gerais da associação e noutras de âmbito regional ou internacional.

2- Nenhum associado poderá participar ou votar em assunto que lhe diga particularmente respeito.

#### Artigo 10.º

##### Deveres

São deveres dos associados:

a) Cumprir os estatutos e regulamentos;

b) Respeitar e cumprir as deliberações tomadas pelos órgãos sociais;

c) Colaborar nas iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da ANIECA, assim como nos trabalhos de comissões especializadas e de grupos de trabalho que nesse âmbito sejam criados;

d) Exercer diligentemente, nos termos da lei e dos estatutos, os cargos sociais para que tiverem, com a sua concordância, sido eleitos ou designados;

e) Prestar à direção as informações e esclarecimentos que esta lhes solicite;

f) Pagar a jóia devida pela inscrição, as quotas e quaisquer outros encargos que forem fixados para os serviços prestados pela ANIECA;

g) Cumprir todas as obrigações estabelecidas na lei ou resultantes do associativismo;

h) Respeitar os órgãos sociais e quem os ocupar por eleição.

### CAPÍTULO III

#### Poder disciplinar

##### Artigo 11.º

##### Sanções disciplinares

1- Os associados que não paguem pontualmente as suas quotas, infringam a lei, os estatutos ou regulamentos, não acatem as deliberações tomadas pelos órgãos sociais da ANIECA, ofendam os seus membros ou qualquer associado ou que, pelos seus atos ou omissões, prejudiquem a associação, os seus fins associativos ou os associados, ficam sujeitos às seguintes penalidades:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão dos direitos associativos até 12 meses;

d) Exclusão.

2- A aplicação das sanções referidas no número anterior compete à direção.

3- A sanção de exclusão pressupõe uma violação grave dos deveres do associado.

4- A sanção de suspensão não desobriga o infrator do pagamento de quotas e demais encargos.

5- A aplicação de qualquer sanção pressupõe a instauração de um procedimento disciplinar escrito prévio, ordenado e conduzido diretamente pela direção ou por instrutor nomeado por esta, sendo assegurado ao associado o direito de resposta.

6- O associado a quem seja aplicada sanção pode recorrer desta para a comissão disciplinar, tendo, para o efeito, o prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da receção da notificação da decisão final.

##### Artigo 12.º

##### Suspensão de direitos

1- Em caso de atraso no pagamento das quotas por período superior a 3 meses, são imediatamente suspensos todos os direitos associativos do associado até que a dívida se encontre totalmente regularizada.

2- A suspensão é comunicada pela direção ao devedor por correio eletrónico.

##### Artigo 13.º

##### Perda de qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Os que deixem de preencher as condições estatutárias

de admissão;

b) Os que, voluntariamente, por carta registada dirigida à direcção, ou por correio eletrónico, expressem o desejo de deixarem de pertencer à ANIECA;

c) Os que forem punidos disciplinarmente com a sanção de exclusão;

d) Os que, tendo em dívida um período de doze meses de quotas ou quaisquer outros encargos, não paguem os respectivos débitos dentro do prazo fixado pela direcção por carta registada com aviso de receção.

2- No caso previsto da alínea d) do número anterior, poderá a direcção readmitir o associado, desde que seja regularizada a dívida e efetuado o pagamento de nova jóia de inscrição.

3- A perda de qualidade de associado não desonera do pagamento das quotas e encargos devidos até ao momento da exclusão e implica a perda do direito ao património social.

## CAPÍTULO IV

### Dos órgãos sociais da ANIECA

#### Artigo 14.º

##### Enumeração e designação

São órgãos sociais da ANIECA:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

#### Artigo 15.º

##### Formas de eleição, duração de mandatos e atas

1- Os membros da mesa da assembleia geral e os membros da direcção e do conselho fiscal são eleitos por quatro anos, não podendo os presidentes destes órgãos ser eleitos por mais de dois mandatos sucessivos.

2- A eleição é feita por escrutínio secreto, em lista única, com indicação dos cargos a desempenhar.

3- Cada lista concorrente apresentará sempre três membros suplentes para cada um dos órgãos sociais: assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

4- A eleição para os cargos nos órgãos sociais da ANIECA é da competência da assembleia geral.

5- Apenas podem candidatar-se e ser eleitos para os órgãos sociais da ANIECA os representantes de associados que sejam sócios gerentes de EEEC com mais de cinco anos de filiação e que não desempenhem quaisquer cargos ou funções, ainda que a título gratuito, em quaisquer associações ou entidades que prossigam fins enunciados no artigo 4.º ou desenvolvam actividades concorrentes.

6- É incompatível o exercício cumulativo de cargos sociais pelos membros dos órgãos sociais da ANIECA, salvo as exceções previstas nos estatutos, e ainda com a candidatura, eleição ou desempenho de cargos ou funções em associações ou entidades relativamente às quais exista conflito de interesses, nomeadamente por abrangidas pela segunda parte do número anterior.

7- Todos os cargos de eleição são desempenhados gratui-

tamente, sem embargo de ser reconhecido aos respetivos membros o direito ao reembolso de despesas e demais encargos decorrentes do desempenho efetivo dessas funções.

8- Os membros da direcção poderão ser remunerados, sendo o respectivo montante fixado pela direcção, ouvida a mesa da assembleia geral e o conselho fiscal.

9- Das reuniões de cada órgão social são lavradas atas, em livro próprio, com folhas numeradas, que serão assinadas pelos respetivos membros.

## SECÇÃO I

### Da assembleia geral

#### Artigo 16.º

##### Constituição

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

#### Artigo 17.º

##### Composição da mesa

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2- Na falta de quaisquer membros, a assembleia geral nomeará, entre os associados presentes, os que forem necessários para completar ou constituir a mesa, a fim de dirigir os trabalhos, com as mesmas atribuições da mesa eleita.

#### Artigo 18.º

##### Competência do presidente da mesa da assembleia geral

1- Compete ao presidente:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral, abrir e encerrar a sessão, bem como suspendê-la e dirigir os respectivos trabalhos de acordo com o disposto nos estatutos e no regimento da assembleia;

b) Dar posse aos membros eleitos para os órgãos sociais;

c) Assinar as atas da assembleia geral com os restantes membros da mesa e o auto de posse dos membros dos órgãos sociais;

d) Pronunciar-se com os restantes membros da mesa sobre as expressões pecuniárias referidas no número 8 do artigo 15.º e na alínea r) do artigo 29.º

2- O presidente tem voto de qualidade em caso de empate, exceto quando se trate de votação por escrutínio secreto.

#### Artigo 19.º

##### Competência dos secretários

Compete aos secretários coadjuvar o presidente e redigir as atas das sessões.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente:

a) Até 31 de março, para apreciar e votar o relatório de actividades e as contas da direcção referentes ao exercício

anterior, bem como o parecer do conselho fiscal;

b) Conforme o estipulado no número 1 do artigo 25.º

2- Extraordinariamente reunirá:

a) Por iniciativa do presidente da assembleia geral;

b) Quando solicitado pela direção;

c) Quando solicitado pelo conselho fiscal;

d) Quando solicitado por 20 % dos associados, mediante pedido fundamentado.

3- Quando convocada por iniciativa dos associados, a assembleia geral só poderá funcionar com a presença de, pelo menos, três quartos dos requerentes.

4- Quando a assembleia geral for solicitada por alguma das entidades referidas nas alíneas b), c) e d) do número 2, a reunião deverá ocorrer no prazo máximo de 30 dias contados da sua solicitação.

5- Para efeitos do número 3 deste artigo, não se aplicam as disposições dos números 7 e 8 do artigo 8.º

#### Artigo 21.º

##### Convocatória e ordem de trabalhos

1- A convocação da assembleia geral é realizada pelo presidente da mesa, mediante convocatória a enviar aos associados, com a indicação da ordem de trabalhos, dia, hora e local da reunião, e será expedida com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Com a antecedência mínima de 3 dias deve, ainda, a referida convocatória ser enviada aos associados por correio eletrónico.

#### Artigo 22.º

##### Quórum

1- Excetuando os casos previstos na alínea c) do número 4 do artigo 23.º e no número 3 do artigo 20.º destes estatutos, a assembleia geral fica constituída desde que se reúnam no dia e hora marcados pelo menos metade dos associados em resultado de primeira convocatória.

2- Se a assembleia não puder reunir por falta de *quórum*, funcionará validamente uma hora depois, em segunda convocatória, com os associados que se encontrem presentes, mas sem prejuízo do disposto na primeira parte do número anterior.

#### Artigo 23.º

##### Voto e deliberação

1- Nos casos previstos no número 4 deste artigo e nas alíneas a), c), e) e g) do artigo 24.º, o voto é secreto e cada associado dispõe cumulativamente:

a) De um voto pela qualidade de associado inscrito na ANIECA, a que acresce um voto por cada período de cinco anos de antiguidade ininterrupta da inscrição, com arredondamento por excesso;

b) De um voto por cada licença de escola de condução inscrita na ANIECA, a que acresce um voto por cada período de dez anos de antiguidade ininterrupta da inscrição da licença na associação, com arredondamento por excesso;

2- Nos restantes casos previstos no artigo 24.º, a votação é

de um voto por associado.

3- Os associados devem comunicar, até 31 de Dezembro de cada ano, as alterações ao número de licenças de escolas de condução associadas à EEEC inscrita na ANIECA, para efeitos de atualização do cadastro e do caderno eleitoral. As alterações terão eficácia no ano civil seguinte àquele em que forem comunicadas.

4- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria de votos dos associados presentes ou representados, exceto nos seguintes casos:

a) As alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos dos associados presentes ou representados;

b) A deliberação da demissão da direção e ou do conselho fiscal exigem o voto favorável de três quartos dos associados presentes ou representados;

c) A extinção e consequente liquidação da ANIECA exigem o voto favorável de três quartos do número total de associados inscritos na associação.

5- O número máximo de votos de que o associado pode dispor não deve exceder o limite de 10 vezes o número de votos do associado com menor número de votos.

#### Artigo 24.º

##### Competência

Compete à assembleia geral:

a) Eleger os membros da respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal;

b) Apreciar e votar o relatório e as contas de cada exercício apresentado pela direção, assim como o parecer do conselho fiscal;

c) Deliberar sobre a aprovação e alteração dos estatutos;

d) Deliberar sobre outros assuntos que legalmente lhe sejam afectos e sobre quaisquer propostas apresentadas pelos associados, pelo conselho fiscal ou pela direcção;

e) Destituir os titulares dos órgãos da associação sempre que se desviem dos fins estatutários ou das deliberações da assembleia geral;

f) Deliberar para o efeito e nos termos previstos no número 3 do artigo 2.º;

g) Deliberar sobre a extinção e liquidação da associação;

h) Deliberar sobre a autorização a dar à associação para demandar os administradores por factos praticados no exercício do seu cargo.

#### Artigo 25.º

##### Assembleia eleitoral

1- Até 30 de abril de cada quadriénio, reunirá a assembleia eleitoral para a eleição de todos os membros dos órgãos sociais para o quadriénio seguinte.

2- As eleições serão precedidas de apresentação de propostas de candidatura de acordo com o regulamento eleitoral.

3- A votação efectua-se por voto direto ou por correspondência.

4- O voto por correspondência só será válido desde que:

a) O boletim, depois de preenchido e dobrado em quatro partes, seja introduzido em sobrescrito fechado com a indicação, apenas, de «Voto por correspondência»;

b) Este sobrescrito seja encerrado dentro de outro envelope devidamente fechado, que será remetido sob registo e aviso de receção, identificado com o nome e número do associado e com a indicação de «Voto por correspondência», ao presidente da mesa da assembleia de voto ou entregue, em mão, nos serviços administrativos da associação. O sobrescrito externo é, ainda, autenticado com carimbo a óleo ou selo branco do associado, devendo dar entrada na ANIECA até vinte e quatro horas antes do início do ato eleitoral.

#### Artigo 26.º

##### Continuação do desempenho dos cargos sociais

Os titulares dos órgãos sociais mantêm-se em funções de gestão até à tomada de posse dos respectivos sucessores, o que deverá ocorrer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da eleição.

#### Artigo 27.º

##### Regulamento eleitoral

Cabe à assembleia geral a aprovação do regulamento eleitoral e todas as suas alterações, de forma que estejam sempre em consonância com os estatutos.

## SECÇÃO II

### Da direcção

#### Artigo 28.º

##### Representatividade

A representação e a gerência da ANIECA são confiadas a uma direcção composta por:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Três vogais.

#### Artigo 29.º

##### Competência

Compete à direcção:

- a) Representar a ANIECA em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da ANIECA;
- c) Gerir as actividades da ANIECA e cumprir as deliberações aprovadas pela assembleia geral, executando e promovendo o que for necessário no sentido da defesa e harmonização dos interesses dos associados;
- d) Cumprir e fazer cumprir o disposto na lei, nos presentes estatutos e nos regulamentos internos;
- e) Proceder à contratação do pessoal técnico e administrativo necessário ao bom funcionamento dos serviços;
- f) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório das actividades e as contas da gerência referentes ao ano anterior;
- g) Designar representantes da ANIECA nos diversos organismos ou entidades em que seja requerida ou solicitada a sua participação;
- h) Propor à assembleia geral a fusão ou integração da

ANIECA noutras instituições ou a absorção destas na ANIECA;

- i) Filiar ou associar a ANIECA noutras instituições;
- j) Aceitar donativos, fundos ou legados que venham a ser atribuídos à ANIECA;
- k) Estabelecer delegações em qualquer ponto do país;
- l) Adquirir, alienar ou onerar bens imóveis, tendo, para tal, que ter a prévia concordância do conselho fiscal;
- m) Aplicar aos associados as sanções disciplinares estabelecidas no artigo 11.º;
- n) Deliberar sobre a admissão, suspensão de direitos e perda da qualidade de associado nos termos dos artigos 7.º, 12.º e 13.º, respectivamente;
- o) Fixar o valor da jóia de admissão e das quotas;
- p) Solicitar ao conselho consultivo da direcção pareceres sobre as matérias em que tal julgue ser necessário;
- q) Convocar o conselho consultivo da direcção sempre que considere necessário;
- r) Fixar o valor das importâncias compensatórias a pagar aos representantes dos associados pelas ausências motivadas pelo exercício de cargos nos órgãos sociais da ANIECA para que foram eleitos, nomeadamente para participar em reuniões e em outras actividades conexas, e pelas inerentes deslocações, ouvida a mesa da assembleia geral e o conselho fiscal.

#### Artigo 30.º

##### Responsabilidade

1- Para obrigar a ANIECA em quaisquer atos ou contratos, mesmo de compra, alienação ou oneração de bens imóveis, são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros, devendo uma ser do presidente da direcção ou do vice-presidente em sua substituição.

2- A responsabilidade dos membros da direcção só cessará quando a assembleia geral sancionar a sua gerência.

3- Para que os membros da direcção possam ser demandados pela ANIECA por atos praticados no exercício dos cargos para que foram eleitos, torna-se necessária deliberação prévia da assembleia geral ou que a decisão seja expressamente ratificada por esta.

4- A direcção poderá delegar no presidente ou noutro membro da direcção as competências que se mostrem necessárias ao eficaz funcionamento dos serviços, bem como ratificar os atos praticados com o mesmo fim.

5- No âmbito da finalidade prevista no artigo 4.º, número 1, alínea d) dos estatutos, a direcção poderá nomear um conselho de administração para gerir, com autonomia e independência, os centros de exames não podendo os seus membros ser sócios, gerentes ou administradores de EEEC nem exercer funções, a qualquer título, em centro de exames ou em escola de condução.

#### Artigo 31.º

##### Reuniões

1- A direcção reúne na sede social pelo menos uma vez por mês e sempre que se julgue necessário e for convocada pelo presidente ou por três dos seus membros e funcionará logo



que esteja presente a maioria.

2- É obrigatória a comparência às reuniões da direção, pelo que a ausência a três reuniões consecutivas ou cinco interpoladas, dentro do mesmo ano civil, implica a perda de mandato, salvo motivo justificado, cuja justificação deverá ser apresentada no prazo de 8 dias.

3- As deliberações da direção são tomadas por maioria de votos. O presidente ou o vice-presidente, quando substitua o presidente, tem voto de qualidade em caso de empate.

4- A direção pode convidar outros membros de órgãos sociais, associados ou colaboradores da ANIECA para as suas reuniões, sempre que tal se afigure necessário ou conveniente.

### SECÇÃO III

#### Do conselho fiscal

##### Artigo 32.º

###### Constituição

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

##### Artigo 33.º

###### Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a contabilidade da ANIECA e os serviços de tesouraria;

b) Emitir parecer sobre o relatório de actividades e contas anuais da direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direção;

c) Dar parecer à direção sobre a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis;

d) Emitir recomendações no âmbito das competências referidas nas alíneas anteriores, sempre que considere conveniente;

e) Pronunciar-se sobre as expressões pecuniárias referidas no número 8 do artigo 15.º e na alínea r) do artigo 29.º

##### Artigo 34.º

###### Reuniões

O conselho fiscal reúne-se nas instalações da sede social sempre que o julgue necessário e de harmonia com a lei.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho consultivo da direção

##### Artigo 35.º

###### Constituição e funcionamento

1- Junto da direção funciona o conselho consultivo da direção constituído por representantes eleitos pelos associados das regiões previstas no artigo 2.º ou dos distritos.

2- O conselho consultivo reunirá ordinariamente uma vez por ano, em período intercalar de assembleias gerais, e extra-

ordinariamente quando convocado pela direção.

3- Os representantes eleitos para o conselho consultivo poderão reunir localmente com os associados da área geográfica que representam para tratar de assuntos de interesse para a atividade das escolas de condução, devendo comunicar previamente à direção a ordem de trabalhos da reunião e, no prazo de 10 dias posteriores à sua realização, as conclusões relativas aos assuntos tratados.

4- Os membros do conselho consultivo cessam funções com o termo do mandato da direção em que foram eleitos, sendo permitida a reeleição de representantes.

##### Artigo 36.º

###### Competência

Compete ao conselho consultivo da direção:

a) Aconselhar a direção sempre que esta o solicite ou o conselho julgue oportuno;

b) Apresentar propostas à direção sobre matérias relevantes para os associados da região ou do distrito que os membros representam;

c) Cooperar com a direção no desenvolvimento e na adaptação da atividade das escolas de condução das regiões ou dos distritos às exigências do regime jurídico do ensino da condução.

### SECÇÃO V

#### Da comissão eleitoral

##### Artigo 37.º

###### Constituição

1- Com vista a assegurar igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes a eleições para os órgãos sociais, será constituída uma comissão eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representante de cada uma das listas concorrentes às eleições.

2- O presidente da mesa da assembleia geral preside à comissão eleitoral e tem voto de qualidade em caso de empate.

3- A comissão eleitoral cessará funções após a tomada de posse dos novos órgãos sociais.

##### Artigo 38.º

###### Competências

Compete à comissão eleitoral:

a) Apreciar e decidir sobre a regularidade das candidaturas aos órgãos sociais, nos termos dos estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Divulgar pelos associados, até 15 dias antes das eleições, as listas admitidas, depois de verificar a sua regularidade;

c) Presidir e fiscalizar os atos eleitorais;

d) Zelar pela correta aplicação dos estatutos em tudo o que às eleições disser respeito, bem como do regulamento eleitoral;

e) Apreciar as possíveis reclamações à regularidade eleitoral.



## SECÇÃO VI

### Da comissão disciplinar

#### Artigo 39.º

##### (Constituição e competência da comissão disciplinar)

1- A comissão disciplinar funciona junto da direção e atua com autonomia e independência relativamente a esta.

2- É constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, pelo presidente do conselho fiscal e por um representante do conselho consultivo da direção, os quais exercem as funções disciplinares por inerência dos respetivos cargos.

3- A comissão disciplinar elege o seu presidente de entre os seus membros e delibera, com autonomia, acerca da sua organização e funcionamento, podendo designar um assessor para a prestação de apoio jurídico.

4- O presidente da comissão disciplinar dispõe de voto de qualidade e assegura a elaboração das atas das reuniões.

5- Compete à comissão disciplinar:

a) Apreciar e decidir os recursos interpostos nos termos do número 4 do artigo 7.º e do número 6 do artigo 11.º;

b) Pronunciar-se sobre assuntos de âmbito disciplinar que lhe sejam submetidos pela direção.

6- A comissão disciplinar comunica as suas decisões à direção.

## CAPÍTULO V

### Do ano social e regime financeiro

#### Artigo 40.º

##### Ano social

O ano social tem correspondência com o ano civil, procedendo-se, anualmente, a balanço e contas.

#### Artigo 41.º

##### Receitas

Constituem receitas da ANIECA:

- a) As importâncias das jóias e quotização dos associados;
- b) Quaisquer donativos, legados ou outras receitas que lhe venham a ser atribuídos;
- c) Os juros de fundos capitalizados;
- d) As importâncias decorrentes da prestação de serviços pela associação.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 42.º

##### Identificação dos associados

Os representantes dos associados, sempre que intervenham em qualquer assembleia ou perante os órgãos sociais

da ANIECA, devem identificar-se mediante a apresentação do cartão de cidadão ou credencial emitida pelos serviços centrais da associação.

#### Artigo 43.º

##### Vacaturas

1- As vagas existentes nos órgãos sociais por efeito de destituição, renúncia ou perda de mandato são preenchidas sequencialmente pelos suplentes eleitos, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato do presidente da direção, o exercício do cargo é assegurado pelo vice-presidente da direção até ao termo do mandato em curso, sendo este substituído pelo vogal da direção que se lhe segue na ordem da lista eleita.

3- Esgotadas as substituições para vaga existente de um órgão social, serão convocadas eleições antecipadas para todos os órgãos sociais.

#### Artigo 44.º

##### Associados honorários

1- A assembleia geral, sob proposta da direção, pode atribuir o título de sócio honorário a qualquer entidade, pessoa singular ou colectiva, pública ou privada, que tenha prestado serviços relevantes à ANIECA ou tenha contribuído para o seu engrandecimento, bem como do sector do ensino da condução.

2- A qualidade de sócio honorário não confere direito de voto.

#### Artigo 45.º

##### Extinção e liquidação

1- A ANIECA extingue-se nos casos previstos na lei ou por deliberação da assembleia geral em que haja voto favorável de três quartos do número total de associados inscritos na associação no pleno gozo dos direitos associativos.

2- Em caso de extinção da ANIECA, os bens que integram o seu património terão o destino legalmente permitido, competindo a sua liquidação a uma comissão nomeada pela assembleia geral.

#### Artigo 46.º

##### Revogação dos estatutos

Ficam revogados os estatutos registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social em 19 de julho de 2007, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, com as alterações registadas no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social em 23 de janeiro de 2009, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2009.

Registado em 6 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 133 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **ACHOC - Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de maio de 2016, para o mandato de dois anos.

Presidente - Imperial - Produtos Alimentares, SA, Maria Manuela Freitas Tavares de Sousa.

Vogal - Ferrero Ibérica, SA, Massimiliano Innocenzi De Simone.

Vogal - Mars Portugal, INC, Filipa Herédia.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Arsenal do Alfeite, SA - Constituição**

Estatutos aprovados em 20 de abril de 2016.

#### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da empresa Arsenal do Alfeite, SA, com sede no Arsenal do Alfeite, Alfeite, em Almada, no exercício do direito que a Constituição da República Portuguesa confere no seu Capítulo III, artigo 54.º e da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, determinados a reforçar os seus interesses e direitos através da sua intervenção democrática na vida da empresa aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

#### **CAPÍTULO I**

#### **Definição e âmbito**

##### **Artigo 1.º**

#### **Definição e âmbito**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores da Arsenal do Alfeite, SA.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação de o regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O colectivo dos trabalhadores da Arsenal do Alfeite, SA é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à inter-

venção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

#### **CAPÍTULO II**

#### **Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores**

##### **Artigo 2.º**

#### **Órgãos**

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### **SECÇÃO I**

#### **Plenário**

##### **Artigo 3.º**

#### **Constituição**

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

##### **Artigo 4.º**

#### **Competências**

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 5.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

a) Pela comissão de trabalhadores;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 6.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 5.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 5.º para os efeitos previstos no artigo 4.º

#### Artigo 8.º

##### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 5.º, quando convocada pelos trabalhadores.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;

b) Aprovação e alteração dos estatutos.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

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

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 11.º

##### Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

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

#### Artigo 12.º

##### Autonomia e independência

1- A CT é independente do Estado, da entidade empregadora, de partidos políticos, de instituições religiosas, ou associações de outra natureza, sendo proibido qualquer ingerência destes na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento.

2- Sem prejuízo das formas previstas na Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, o empregador não pode, promover a constituição, manter ou financiar o funcionamento, por quaisquer meios, da CT ou, por qualquer modo, intervir na sua organização e gestão, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

### Artigo 13.º

#### Competência

- 1- Compete à CT, designadamente:
- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
  - b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
  - c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
  - d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
  - e) Intervir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;
  - f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
  - g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
  - h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

### Artigo 14.º

#### Controlo de gestão

- 1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.
- 3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:
- a) Apreçar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
  - b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
  - c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
  - d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
  - e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.
- 4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.
- 5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

### Artigo 15.º

#### Relações com as organizações sindicais

A actividade da CT e, designadamente, o disposto no ar-

tigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais dos trabalhadores.

### Artigo 16.º

#### Deveres

- São deveres da CT, designadamente:
- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
  - b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
  - c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
  - d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
  - e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas;
  - f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

### Artigo 17.º

#### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

- 1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.
- 2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.
- 3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.
- 4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

### Artigo 18.º

#### Informação

- 1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o ór-

ção de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

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

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

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

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

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

#### Artigo 19.º

##### Parecer prévio

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

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

lecimento;

- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento colectivo;
- n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço social.

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

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

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

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

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

#### Artigo 20.º

##### Reestruturação da empresa

1- A CT deve exercer o direito de participar em processos de reestruturação da empresa.

2- Neste âmbito, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 21.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para des-



pedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 22.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 23.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 24.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 25.º

##### Plenários e reuniões

1- A comissão pode convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão de trabalhadores deve comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 26.º

##### Ação no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 27.º

##### Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 28.º

##### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 29.º

##### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 30.º

##### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros da CT tem direito a um crédito mensal de horas não inferior, vinte e cinco horas

#### Artigo 31.º

##### Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros da CT, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito retribuição.

#### Artigo 32.º

##### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

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

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 33.º

##### Protecção legal

Os membros das CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

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

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

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

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

### SUBSECÇÃO IV

#### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 35.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 36.º

##### Composição

1- A CT é composta por 7 membros efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 37.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos.

#### Artigo 38.º

##### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

#### Artigo 39.º

##### Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutra a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

#### Artigo 40.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

#### Artigo 41.º

##### Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 42.º

##### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 43.º

##### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

#### Artigo 44.º

##### **Património**

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à Casa do Pessoal do Arsenal do Alfeite.

#### Artigo 45.º

##### **Disposições gerais e transitórias**

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

### CAPÍTULO III

## **Regulamento eleitoral**

#### Artigo 46.º

##### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 47.º

##### **Princípios gerais sobre o voto**

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 48.º

##### **Comissão eleitoral**

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo

eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 49.º

##### **Caderno eleitoral**

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, à data da convocação da votação.

#### Artigo 50.º

##### **Convocatória da eleição**

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 51.º

##### **Quem pode convocar o acto eleitoral**

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 52.º

##### **Candidaturas**

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 53.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 54.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 50.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 55.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 56.º

##### Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todas as mesas de votação com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 57.º

##### Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

#### Artigo 58.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 59.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 60.º

##### Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim



de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

#### Artigo 61.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 62.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 61.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 63.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é

afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 64.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- A CE, no prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A comissão de trabalhadores só pode iniciar as suas actividades depois da publicação dos estatutos e da respectiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 65.º

##### Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 66.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações



necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 67.º

##### **Outras deliberações por voto secreto**

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

## CAPÍTULO IV

### **Disposições finais**

#### Artigo 68.º

##### **Entrada em vigor**

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 11 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 75, a fl. 18 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **HDP Lisboa - Hotéis de Portugal, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 1 e 2 de junho de 2016, para mandato de quatro anos.

Efetivos:

Isabel Maria de Sousa Lopes Faria.

Fernando Augusto Vinagre Perusinha.

Clara de Oliveira Braga de Athayde e Melo.

Suplentes:

Armando José dos Santos Lopes.

António José Almeida Moreira Henriques.

Registado em 6 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 73, a fl. 18 do livro n.º 2.

### **PRAXAIR - Portugal Gases, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos de 27 de junho de 2016, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Pedro Manuel Barbosa Rodrigues Pilão.

Joaquim Manuel de Sousa Passos.

Vítor Manuel Sousa Ratinho.

Suplente:

Maria José Ferreira da Costa Florim.

Registado em 11 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 74, a fl. 18 do livro n.º 2.

### **Arsenal do Alfeite, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 22 de junho de 2016, para o mandato de dois anos.

Luis Filipe Pinto Mendes, bilhete de identidade n.º 5187022 - Lista A.

José Maria Batista Couto, cartão de cidadão n.º 4382779 - Lista A.

Rogério Paulo Mouzinho Caeiro, cartão de cidadão n.º 10086081- Lista A.

João Carlos Ramos Freire, bilhete de identidade n.º 4571502 - Lista A.

Fernando Cordeiro Cruz, bilhete de identidade n.º 4851302 - Lista A.

Helena Giga Ferreira Gonçalves Fustiga, cartão de cidadão n.º 08439554 - Lista A.

Rui Miguel Gil Ferreirinho, cartão de cidadão n.º 10302786 - Lista B.

Registado em 11 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 76, a fl. 18 do livro n.º 2.

**Auto Viação Cura, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Identidade dos membros da comissão dos trabalhadores da Auto Viação Cura, L.<sup>da</sup>, eleitos em 15 de junho de 2016, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Nome	CC/BI
Manuel Alberto Lima Fernandes	09832626
Filipe Duarte Vilas Boas Morais	11436579
Frederico Fernandes Alves	12541347

Registado em 11 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 77, a fl. 18 do livro n.º 2.

**CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição**

Na comissão e sub-comissão de trabalhadores dos CTT - Correios de Portugal, SA publicada no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014, eleita em 13 de maio de 2014, para o mandato de três anos, foi efetuada a seguintes substituição:

João Luís Neves Pila, substituído por:

Vítor José de Jesus Fernandes, cartão de cidadão n.º 8702381.

**CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição**

Na comissão e sub-comissão de trabalhadores dos CTT - Correios de Portugal, SA publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014, eleita em 13 de maio de 2014, para o mandato de três anos, e na sequência da última substituição publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2014, publica-se;

João Castilho Silva Brás, substituído por:

Vítor Manuel Rodrigues Pereira, bilhete de identidade n.º 6244317.

**REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A  
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

**I - CONVOCATÓRIAS**

**Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea a) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L.<sup>da</sup>, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 17 de junho de 2016.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que não dia 19 de setembro

de 2016, será realizado na empresa abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Identificação da empresa: Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L.<sup>da</sup>.

Morada: Rua das Sebastianas, n.º 25, 4590-292 Freamunde.

(Seguem as assinaturas de 13 trabalhadores.)»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA - Eleição

Eleição em dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA, realizada nos dias 15, 16 e 17 de junho de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2016.

Efetivos	BI/CC
Paulo Alexandre Verdu Cascalheira	10097876
Herlander José Costa Piassab	10892219
Salvador José Barbosa Montes	09633797
Guilherme Manuel Agostinho Banza	07456974
Hugo Miguel Jesus Aguiar Cordes	11377444

Suplentes	BI/CC
António José Martins Guerreiro	7457657
Gilberto Alexandre Conceição Guerreiro	13017305
Sérgio Manuel Tomás Dias	11347158
Mário Manuel Sezudo Carapinha	09876747
Ivo Daniel Ferreira Gramito	12600098

Registado em 6 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 70, a fl. 113 do livro n.º 1.

### Estoril Sol III - Turismo, Animação e Jogo, SA - Eleição

Eleição em dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho do Estoril Sol III - Turismo, Animação e Jogo, SA, realizada nos dias 21 e 22 de junho de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2016.

Efetivos:

Marco Bruno Nascimento Eugénio.  
João Luís Agrela Teixeira Costa Camilo.  
Luís Miguel Mota Cabanelas.  
Sofia Alves Martins.  
Vitor Manuel Machado Pereira.

Suplentes:

Rodrigo Simões Paula.  
Tiago Vilas Boas Miranda Lainho.  
Rogério Lopes Fonseca.  
Francisco Gonçalves Ferreira.

Paulo Alexandre Santos Machado.

Registado em 11 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 71, a fl. 113 do livro n.º 1.

### Amorim Revestimentos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Amorim Revestimentos, SA, realizada em 3 de junho de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2016.

Efetivos:

Armando Augusto Silva Carvalho.  
Pedro Alberto da Silva Batista.  
José Luís Vieira Sousa.  
Joaquim António da Cruz Martins.

Suplentes:

Marco Paulo Pereira Pires.  
Armando Ferreira Mota.  
Helder Miguel Ferreira da Silva.  
Tiago Manuel Dias Santos Leite.

Registado em 11 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 72, a fl. 113 do livro n.º 1.

### SACOPOR - Sociedade de Embalagens e Sacos de Papel, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa SACOPOR - Sociedade de Embalagens e Sacos de Papel, SA, realizada em 15 de junho de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2016.

Efectivo	BI/CC
Fernando Jorge Pereira Montes	09497524

Suplente	BI/CC
Ricardo Jorge dos Santos Paulo Carvalho	12832482

Registado em 11 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 73, a fl. 113 do livro n.º 1.