

Propriedade
Ministério da Economia e do Emprego

Edição
Gabinete de Estratégia e Estudos



ÍNDICE

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas 8

Convenções coletivas:

Contrato coletivo entre a ANIPC - Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - Alteração salarial e outras 11

Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Laticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - Alteração salarial 23

Acordo de empresa entre a CTE - Central Termoelétrica do Estuário, L.^{da} e o SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - Alteração salarial e outras 25

Acordo de empresa entre a DAI - Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, S.A. e a FETESSE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração salarial e outras/Texto consolidado 27

Acordo de adesão entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, S.A. e o Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante ao acordo de empresa celebrado entre a mesma empresa e o SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outros 74

Contrato coletivo entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e - Deliberação da Comissão Paritária 75

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação de vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Associações sindicais:

I – Estatutos

Sindicato da Manutenção do Metropolitano (SINDEM) - Alteração 78

II – Direção

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro 79

Associações de empregadores:

I – Estatutos

AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - Alteração	81
Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal - Alteração	82
ASSIMAGRA - Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore e Ramos Afins - Nulidade parcial	97

II – Direção

ANF - Associação Nacional das Farmácias	97
ANPME - Associação Nacional das Pequenas e Médias Empresas	98
Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal	99
APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas - Retificação	99

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos

ICP - Autoridade Nacional de Comunicações - ANACOM	100
EIA - Ensino, Investigação e Administração, S. A. - Alteração.....	112
REFER - Rede Ferroviária Nacional, EP - Alteração	145

II – Eleições

HUF Portuguesa, L. ^{da}	146
ICP - Autoridade Nacional de Comunicações - ANACOM	147
OEIRAS VIVA - Gestão de Equipamentos Culturais e Desportivos, E.E.M.	148
Rodoviária do Tejo, S.A.	149

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I – Convocatórias:

Gestamp Portugal - Gestão e Indústria de Estampagens Metálicas, L. ^{da} que passou a denominar-se Gestamp Cerveira, L. ^{da}	151
SN MAIA - Siderurgia Nacional, S.A.	151

II – Eleição de representantes

Ansell Portugal - Industrial Gloves, Sociedade Unipessoal, L. ^{da}	152
Câmara Municipal de Peniche	153
ESABE Vigilância, S.A.	153
SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves - Corvo, S.A.	154

Conselhos de empresa europeus:

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

...

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

Retificação do campo “3 - Alteração de qualificações”	155
1- Integração de novas qualificações	156
2- Integração de UFCD	157
3- Alteração de qualificações	158
4- Exclusão de qualificações	159

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@dger.t.mec.gov.pt

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

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções coletivas 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 publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* sai nos dias 8, 15, 22 e 29 de cada mês, transitando para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- Em cada *Boletim do Trabalho e Emprego* a numeração das páginas é isolada.
- Para efeitos de procura de informação, o *BTE* passou a adotar a CAE rev3 a partir de 1 de abril de 2013
- 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.

Edição: Gabinete de Estratégia e Estudos - *Depósito legal* n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério da Economia e do Emprego proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA – Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 40, de 29 de outubro de 2012](#), ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 4 de abril de 2013

O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Roque Oliveira*

Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 40, de 29 de outubro de 2012](#), abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dedicam às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção a todas as empresas do sector não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias profissionais previstas na convenção e exerçam a sua atividade na área geográfica fixada na convenção, de acordo com as alíneas a) e b) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1ª série, n.º 211, de 31 de outubro.

No sector de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2010 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 59 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do sector, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2010, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A convenção atualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como as relativas às despesas de deslocação, entre 3,6 % e 4,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objeto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A tabela salarial prevê nos Níveis VIII e IX, retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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.

Assim, na linha do compromisso assumido no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas na convenção, nomeadamente o critério da representatividade previsto na alínea c) do n.º 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, importa promover a extensão das alterações da convenção em causa nos termos previstos no projeto anexo.

Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 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*, 1ª série, n.º 211, de 31 de outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

- 1- As condições de trabalho constantes das alterações ao contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 40, de 29 de outubro de 2012](#), são estendidas, no território do continente:
 - a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;
 - 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 previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.
- 2- As retribuições mínimas previstas para os Níveis VIII e IX da tabela salarial apenas são objeto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Diário da República.
- 2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Convenções Coletivas:

Contrato coletivo entre a ANIPC - Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - Alteração salarial e outras

Publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 35, de 22/09/2008](#), com alterações publicadas no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 29, de 08/08/2010](#)

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Âmbito

- 1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão, abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.
- 2- Para cumprimento do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 2790 trabalhadores ao serviço de 101 empresas, na atividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

Cláusula 3.^a

Vigência

- 1- ...
- 2- A tabela de remuneração mínima e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013.
- 3- ...
- 4- ...

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 26.^a

Deslocações

- 1- ...
- 2- ...
 - Almoço ou jantar – 6,30 EUR;
 - Dormida e pequeno-almoço – 19,00 EUR;
 - Diária Completa – 31,50 EUR.
- 3- ...

CAPÍTULO VI

Refeitório, subsídio de alimentação

Cláusula 28.^a

Refeitório

- 1- ...
- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...
 - Nas empresas do grupo II - 2,60 EUR;
 - Nas empresas do grupo III - 2,10 EUR;
 - Nas empresas de grupo IV - 1,60 EUR.
- 5- ...
- 6- ...
- 7- ...

Cláusula 29.^a

Subsídio de refeição

- 1- ...
- 2- ...
 - a) Pequeno-almoço ou ceia - 1,90 EUR;
 - b) Almoço ou jantar - 6,50 EUR.
- 3- ...
- 4- ...

ANEXO III

Níveis de enquadramento

Nível A:

Diretor (todos os sectores).

Nível B:

Chefe de departamento (todos os sectores);
Chefe de departamento de Recursos Humanos;
Chefe de departamento de Gestão Ambiental;
Analista de sistemas;
Contabilista;
Chefe de fabricação.

Nível C -1:

Programador informático;
Encarregado geral (produção);
Técnico de desenho;
Chefe de turno;
Chefe de secção (todos os sectores);
Analista;
Técnico especialista de manutenção.

Nível C -2:

Encarregado de armazém;
Encarregado de vapor/energia (fogueiro);
Secretário(a) de direção/administração;
Técnico de manutenção mecânica;
Técnico de manutenção elétrica.

Nível D:

Técnico de vendas;
Condutor de máquina de papel;
Encarregado de HST.

Nível E:

Assistente administrativo;
Controlador de qualidade de papel;
Técnico de construção civil;
Gravador e ou montador de carimbos;
Operador de vapor/energia (fogueiro);
Controlador de formatos;
Motorista de pesados;
Condutor de máquina de papel;
Montador de cunhos e cortantes.

Nível F:

Operador de laboratório;
Motorista de ligeiros;
Fiel de armazém;
Maquinista de transformação;
Operador de cartão canelado;
Condutor de refinação de massa;
Condutor de máquina de acabamento;
Cozinheiro(a);
Condutor de máquina de papel até um ano;
Técnico de desenho até um ano;

Empregado(a) de refeitório;
Preparador de matérias -primas.

Nível G:

Telefonista;
Condutor de empilhador;
Operador de triagem de resíduos;
Operador(a) saqueiro;
Porteiro ou guarda;
Assistente administrativo até um ano.

Nível H:

Estagiário administrativo;
Estagiário de manutenção;
Estagiário técnico de desenho;
Estagiário de informática;
Estagiário comercial;
Auxiliar de laboratório;
Ajudante de fiel de armazém;
Ajudante de condutor de máquina de papel;
Ajudante de condutor de máquina de acabamento;
Ajudante de condutor de refinação de massa;
Ajudante de operador de cartão canelado;
Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro);
Ajudante de motorista;
Manipulador(a);
Serviço de apoio;
Auxiliar administrativo.

ANEXO IV
Tabela salarial
(Em euros)

Nível de enquadramento	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
A	695,00	620,00	580,00
B	650,00	570,00	550,00
C-1	610,00	534,00	525,00
C-2	565,00	520,00	510,00
D	530,00	505,00	495,00
E	525,00	496,00	485,00
F	516,00	485,00	485,00
G	496,00	485,00	485,00
H	485,00	485,00	485,00

O aprendiz admitido com 18 anos e menos de 25 anos, após seis meses passa a receber no mínimo o salário mínimo nacional.

ANEXO V
Empresas filiadas na ANIPC

Nome da empresa	Divisão	Grupo
Fábrica de Papel Ponte Redonda, S.A.	Fabricantes	II
Fábrica de Papel Torres Novas, L. ^{da}	Fabricantes	II
Natural - Indústria de Papel, S.A.	Fabricantes	II
Papeleira Portuguesa, S.A.	Fabricantes	II
Sociedade Transformadora Papéis Vouga, L. ^{da}	Fabricantes	II
AMS - Goma Camps , S.A.	Fabricantes	III
Cemopol - Celuloses Moldadas Portuguesas, L. ^{da}	Fabricantes	III
Fábrica de Papel da Lapa, L. ^{da}	Fabricantes	III
Fábrica de Papel de Fontes, L. ^{da}	Fabricantes	III
Fábrica de Papel e de Cartão da Zarrinha, S.A.	Fabricantes	III
Fábrica de Papel Medros, L. ^{da}	Fabricantes	III
Fapajal - Fábrica de Papel do Tojal, S.A.	Fabricantes	III
Oliveira Santos & Irmão, L. ^{da}	Fabricantes	III
PapelEspecial, L. ^{da}	Fabricantes	III
Domingos José Afonso, Sucrs, L. ^{da}	Fabricantes	IV
Maria Moreira da Silva Ferreira	Fabricantes	IV
Moreira & Gonçalves, L. ^{da}	Fabricantes	IV
Adriano Carneiro & Manuela - Recuperaveis Têxteis, L. ^{da}	Retomador	IV
Alberto Pinto, L. ^{da}	Retomador	IV
Américo de Oliveira Monteiro	Retomador	IV

Nome da empresa	Divisão	Grupo
APPACDM da Trofa - Associação Portuguesa de Pais e Amigos de Cidadão Deficiente Mental	Retomador	IV
Armazém Calisto - Comércio de Sucatas, L. ^{da}	Retomador	IV
Baluartes - Sociedade da Recolha e Recuperação de Desperdícios, L. ^{da}	Retomador	IV
Bracicla - Tratamento de Resíduos, Unipessoal, L. ^{da}	Retomador	IV
Carlos Ferreira da Silva & Filhos, L. ^{da}	Retomador	IV
Centro de Triagem de Papel, Metal e Plástico do Pinhal da Areia, L. ^{da}	Retomador	IV
Cesar Azevedo de Oliveira	Retomador	IV
Cistervias - Transporte Rodoviário de Mercadorias, Unipessoal, L. ^{da}	Retomador	IV
Correia & Mendes, L. ^{da}	Retomador	IV
David Carneiro da Silva, Unipessoal, L. ^{da}	Retomador	IV
David Lopes da Cunha	Retomador	IV
Ecopaletes, L. ^{da}	Retomador	IV
Europa&C Recicla Portugal, S.A. - Lisboa	Retomador	IV
Europa&C Recicla Portugal, S.A. - Porto	Retomador	IV
Europa&C Recicla Portugal, S.A. - Figueira da Foz	Retomador	IV
Euroseparadora - Gestão de Resíduos, L. ^{da}	Retomador	IV
Félix Filipe & Filhos - Reciclagem e Valorização de Resíduos, L. ^{da}	Retomador	IV
Francisco Baptista, L. ^{da}	Retomador	IV
Francisco Henrique Sousa Frade	Retomador	IV
Francisco Marques Rodrigues, S.A.	Retomador	IV
Gestapulia - Transportes e Serviços, L. ^{da}	Retomador	IV
GondoTriagem Unipessoal, L. ^{da}	Retomador	IV

Nome da empresa	Divisão	Grupo
Irmão do Ambiente - Recolha de Resíduos, L. ^{da}	Retomador	IV
J. Moreira, L. ^{da}	Retomador	IV
J. Nunes & Filhos, L. ^{da}	Retomador	IV
Jesus Pereira & Filhos - Transportes de Resíduos Industriais, L. ^{da}	Retomador	IV
José da Cruz Fernandes	Retomador	IV
Judite Maria Jesus Dias, L. ^{da}	Retomador	IV
LNB Car - Carmo Benta, L. ^{da}	Retomador	IV
LNB Recicla - Benta & Benta, Unipessoal, L. ^{da}	Retomador	IV
Manuel Paiva - Recuperadores Têxteis, L. ^{da}	Retomador	IV
Maria Adelaide Baptista Ferreira	Retomador	IV
Mário Oliveira Alves Nogueira, L. ^{da}	Retomador	IV
Mirapapel, L. ^{da}	Retomador	IV
Molhos ás Resmas - Gestão de Resíduos, Unipessoal, L. ^{da}	Retomador	IV
Nor - Gomresíduos - Gestão Ambiental, L. ^{da}	Retomador	IV
Pais & Filho, L. ^{da}	Retomador	IV
Palmiresíduos - Combustíveis e Resíduos, L. ^{da}	Retomador	IV
Paulo Couto & Filhos, L. ^{da}	Retomador	IV
Quima - Recolha e Recuperação de Desperdícios, L. ^{da}	Retomador	IV
Reciclave - Comércio Desperdícios do Ave, L. ^{da}	Retomador	IV
Reciclopapel - Sociedade Recicladora de Papel, L. ^{da}	Retomador	IV
Recipel - Reciclagem de Papel, L. ^{da}	Retomador	IV
Recofrades - Recolha de Papel e Plástico, L. ^{da}	Retomador	IV
Recoverde - Gestão de Resíduos, Unipessoal, L. ^{da}	Retomador	IV

Nome da empresa	Divisão	Grupo
Renascimento - Gestão e Reciclagem de Resíduos, L. ^{da}	Retomador	IV
Revalor - Recuperação e Valorização Resíduos, L. ^{da}	Retomador	IV
Rosalina Madaíl	Retomador	IV
S.P.R - Sociedade Portuguesa de Resíduos, S.A.	Retomador	IV
Santos Oliveira Plásticos, L. ^{da}	Retomador	IV
Serafim Ferreira Soares Albergaria	Retomador	IV
Socer Embalagens, L. ^{da}	Retomador	IV
Sociedade Comercial de Papel e Cortiça Amarelisa, L. ^{da}	Retomador	IV
TondelRecicla, Unipessoal, L. ^{da}	Retomador	IV
Trepel - Triagem e Comércio de Resíduos de Papel, L. ^{da}	Retomador	IV
Wippytex, L. ^{da}	Retomador	IV
A Bolseira, L. ^{da}	Transformador	III
Augusto Coelho de Barros, L. ^{da}	Transformador	III
Cartonagem S. Braz, L. ^{da}	Transformador	III
Cartonarte - Indústria de Cartonagem, L. ^{da}	Transformador	III
CST - Cartonagem São Tiago, L. ^{da}	Transformador	III
Errepack - Artigos e equipamentos para embalagens, L. ^{da}	Transformador	III
Europa&C Cartão Ovar, S.A.	Transformador	III
Goma Camps Portugal, S.A.	Transformador	III
Gopaca - Fábrica de Papel e Cartão, S.A.	Transformador	III
Graphpack - Indústria e Comercialização de Embalagens, L. ^{da}	Transformador	III
Hexapainel - Comercialização e Representação de Derivados de Papel, S.A.	Transformador	III
Iberfanfold II, S.A.	Transformador	III

Nome da empresa	Divisão	Grupo
Indutubos - Sociedade Industrial Tubos de Papel, L. ^{da}	Transformador	III
José Amâncio Santos Beleza & Filhos, L. ^{da}	Transformador	III
JPZ - Cartonagem, S.A.	Transformador	III
Lapa3 - Caixas de Cartão Canelado, L. ^{da}	Transformador	III
Luja Papeleira, Sociedade Unipessoal, L. ^{da}	Transformador	III
Mário Valente de Lima, L. ^{da}	Transformador	III
Saica Pack Portugal, S.A. - Lisboa	Transformador	III
Saica Pack Portugal, S.A. - Ovar	Transformador	III
Saica Pack Portugal, S.A. - Marinha Grande	Transformador	III
Sebastião & Martins, S.A.	Transformador	III
Smurfit Kappa Portugal, S.A.	Transformador	III
Valpel - Comércio e Transformação de Papel, L. ^{da}	Transformador	III
World Pack -Indústria Embalagens, L. ^{da}	Transformador	III

Nota: Mantêm-se em vigor as matérias do IRCT publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 35, de 22/09/2008](#) e [*n.º 29, de 08/08/2010*](#), que não foram objeto de revisão.

Espinho, 27 de maio de 2013

Pela **ANIPC** – Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão

Joaquim Pedro Cardoso Ferreira da Conceição, na qualidade de mandatário

Pela **FIEQUIMETAL** – Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário

Orlando de Jesus Lopes Martins, na qualidade de mandatário

DECLARAÇÃO

Esta Federação representa as seguintes organizações sindicais:

- ➔ SITE-NORTE – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- ➔ SITE-CN – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- ➔ SITE-CSRA – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- ➔ SITE-SUL – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- ➔ SIESI – Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- ➔ Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- ➔ Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- ➔ Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 27 de maio de 2013

Depositado em 18 de junho de 2013, a fls 138 do livro 11, com o n.º 44/2013, 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 ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Laticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - Alteração salarial

Cláusula 1.^a

Âmbito

- 1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrange, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Laticínios, AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U.C.R.L., PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C.R.L. que se dediquem à indústria de laticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pela Associação Sindical outorgante.
- 2- Este Contrato Coletivo de Trabalho é aplicável a 52 empregadores e a 5.635 trabalhadores.
- 3- A presente revisão altera as tabelas salariais da convenção publicada no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 16, de 29 de abril de 2009](#) e no [*n.º 13, de 8 de abril de 2010*](#).

ANEXO II

Tabela salarial

A	Diretor	880,00
B	Chefe de Área	850,00
C	Contabilista	780,00
D	Supervisor de Equipa	680,00
E	Operador de Produção Especializado Técnico de Vendas Técnico de Manutenção Auto-Vendedor Técnico Administrativo	613,00
F	Operador de Armazém Operador de Manutenção Vulgarizador Analista de Laboratório Assistente Administrativo Motorista Fogueiro	607,00

G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de Secção II* Operador de Produção	548,00
H	Operário Não Especializado	497,50
I	Estagiário	435,00

* A extinguir quando vagar

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de março de 2013.

Porto, 13 de maio de 2013

Pela **ANIL** – Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios

Rosa Ivone Martins Nunes, mandatário

Maria Antónia Cadillon, mandatário

Luís Miguel Jesus Soares de Almeida, mandatário

Pela **AGROS** - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL

Alexandrina Maria da Mota Alves Castro, mandatário

Pela **PROLEITE** - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, CRL

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário

Pelo **SETAA** - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário

Depositado em 19 de junho de 2013, a fls 138 do livro 11, com o n.º 46/2013, nos termos do artigo 494, do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a CTE - Central Termoelétrica do Estuário, L^{da}. e o SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - Alteração salarial e outras.

* Alteração salarial ao Acordo de Empresa publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 16, de 29 de abril de 2012*](#)

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Clausula 1.^a

Área e âmbito

O presente Acordo de Empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional à atividade de produção de energia (co-geração) e obriga, por um lado, a empresa CTE - Central Termoelétrica do Estuário, L^{da}. e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas organizações sindicais subscritoras, bem como os trabalhadores que a este Contrato venham a aderir individualmente, nos termos fixados na cláusula 7.^a.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos.
- 2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.
- 3 a 8-Mantém a redação em vigor.

Cláusula 32.^a

Laboração contínua - Trabalho prestado em dia feriado

- 1- O trabalho prestado em dia feriado, de acordo com a respetiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 75 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção à empresa.
- 2- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 39.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 25 %, na 1.^a hora ou fração desta;

b) 50 %, por hora ou fração subsequente.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado é retribuído com um acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal, passando a ser remunerado com um acréscimo da retribuição normal de 100 % caso o disposto nos números 4 e 5 do artigo 7.º da Lei 23/2012, de 25 de junho, entre em vigor nos termos previsto nesta data;

O trabalho prestado em dia descanso semanal complementar é remunerado com um acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal, passando a ser remunerado com um acréscimo da retribuição normal de 50 % caso o disposto nos números 4 e 5 do artigo 7.º da Lei 23/2012, de 25 de junho, entre em vigor nos termos previsto nesta data;

3- Mantém a redação em vigor.

ANEXO II

Enquadramento e retribuições base mínimas mensais

(Valores em Euros)

Níveis	Categorias	Retribuições
I	Chefe de Central de Produção Térmica	2 495,56
II	Operador de Produção Térmica/Fogoeiro de 1. ^a	926,94

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e onze trabalhadores.

Lisboa, 30 de maio de 2013

Pela CTE - Central Termoelétrica do Estuário, L.^{da}

Sérgio Manuel Ferreira da Rocha, na qualidade de Gerente

Carla Sofia dos Santos Azevedo Cruz, na qualidade de Gerente

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

António Alexandre P. Delgado, na qualidade de mandatário

Bruno Graça Lopes, na qualidade de mandatário

Depositado em 19 de junho de 2013, a fls 138 do livro 11, com o n.º 45/2013, nos termos do artigo 494º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a DAI - Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, S.A. e a FE-TESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração salarial e outras/Texto consolidado

* Alteração salarial e outras ao Acordo de Empresa publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 15, de 22 de abril de 2012 *](#)

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente Acordo de Empresa aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a DAI - Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial S.A., que se dedica à refinação de açúcar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas organizações sindicais subscritoras, bem como os trabalhadores que a este contrato venham a aderir individualmente, nos termos fixados na cláusula 81.^a (Adesão individual ao contrato).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e renova-se sucessivamente por períodos de um ano.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.
- 3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação ao prazo de vigência previsto no número anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.
- 4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 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 celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
- 6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

Cláusula 3.^a

Produção de efeitos

As tabelas salariais e o subsídio de refeição previstos nesta convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

- 1- É permitida a celebração de contratos a termo, certo ou incerto, bem como a possibilidade de proporcionar estágios, de acordo com a lei em vigor.
- 2- A admissão de trabalhadores pela empresa depende das suas necessidades.

- 3- Nenhum trabalhador pode ser contratado sem ter sido aprovado por exame médico feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar, cujo resultado será registado em ficha apropriada.
- 4- A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste nome completo, morada, tipo de contrato, categoria ou escalão profissional, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho e condições particulares de trabalho se as houver.
- 5- À data da admissão deverão ser fornecidos ao trabalhador um exemplar do AE, bem como outras normas internas.

Cláusula 5.^a

Igualdade de oportunidades

- 1- É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos.
- 2- São garantidos a todos os trabalhadores, em identidade de tarefas e qualificação, os mesmos direitos e garantias, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, retribuição e acesso a qualquer categoria profissional.
- 3- Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 6.^a

Período experimental

- 1- Nos contratos a termo, o período experimental terá a duração de 15 dias para contratos inferiores a 6 meses e de 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses.
- 2- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental 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 que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
 - c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

- 3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.
- 5- Decorrido o período experimental, a antiguidade do trabalhador contar-se-á desde o início do contrato, independentemente do tipo do mesmo.

Cláusula 7.^a

Classificação profissional

- 1- As profissões e categorias profissionais bem como o nível de enquadramento dos trabalhadores abrangidos por este AE são os que se definem no seu anexo I e II, respetivamente.
- 2- Em sede de revisão do AE ou no âmbito da Comissão Paritária prevista na cláusula 78.^a, podem ser criadas outras categorias profissionais em resultado de adaptações da empresa às novas atividades a desenvolver.

Cláusula 8.^a

Atribuição de categorias profissionais

- 1- A atribuição das categorias previstas no anexo I aos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com as funções por estes desempenhadas.
- 2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste AE.

Cláusula 9.^a

Mobilidade funcional

- 1- O trabalhador deve, em princípio exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.
- 2- Quando, porém, o interesse da empresa o exija, poderá o trabalhador ser encarregado de funções não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador e sejam acompanhadas das devidas ações de formação para o correto desempenho dos cargos.

- 3- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.
- 4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses.

Cláusula 10.^a

Substituição temporária

- 1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, sendo a diferença paga a título de suplemento de função.
- 2- Terminada a substituição, se esta tiver durado menos de 120 dias seguidos ou 160 interpolados, cessa o pagamento do suplemento previsto no número anterior.
- 3- Se a substituição tiver durado mais 120 dias seguidos ou 160 interpolados, no prazo de um ano civil, o suplemento de função será integrado na retribuição do substituto.
- 4- Nos casos em que a substituição ocorra por um prazo superior a 240 dias seguidos, o trabalhador, desde que obtida a sua concordância, adquirirá também o direito à categoria profissional do substituído.
- 5- Nos períodos de tempo previstos nos n.ºs anteriores não serão contabilizados os dias de substituição de trabalhador ausente devido a licença parental, quando excedam 30 dias seguidos.

Cláusula 11.^a

Formação profissional

- 1- A formação profissional é da competência da empresa, de acordo com as suas necessidades, e destina-se a permitir a adaptação e atualização do trabalhador às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões tecnológicas efetuadas e ao aperfeiçoamento dos conhecimentos adquiridos.
- 2- A formação profissional implica a criação de oportunidades e condições de aprendizagem para as profissões que segundo o critério de empresa a requeiram e a informação e preparação atualizadas e continuada do trabalhador para as funções que desempenha no âmbito da sua profissão.
- 3- À empresa cabe proporcionar ao trabalhador meios de formação internos ou fomentar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação.
- 4- A empresa atribuirá um valor anual para formação, podendo os trabalhadores, por sua iniciativa, propor-se para a frequência das ações de formação que entendam úteis ou necessárias.

- 5- Cabe à administração, ou a quem ela delegar, aprovar os planos de formação que os trabalhadores proponham, atribuindo um subsídio até ao montante de 90% do valor da respetiva formação. A percentagem do subsídio a atribuir é variável e depende do entendimento que a empresa tenha do interesse que essa formação reveste para a sua atividade.
- 6- Em caso do trabalhador, por sua iniciativa, denunciar o contrato de trabalho antes de decorridos 24 meses após a obtenção de formação por si solicitada, deve reembolsar a empresa, no momento da cessação do seu contrato, pelo montante por esta investido.

Cláusula 12.^a

Regime de promoções

- 1- Constitui promoção ou acesso, a passagem de um trabalhador a categoria, escalão ou nível superior dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções de natureza efetiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado.
- 2- Na progressão de carreira o trabalhador manter-se-á durante o mínimo de dois anos na categoria em que estiver classificado após o que existindo vaga e por proposta do diretor respetivo poderá ser promovido à categoria imediatamente superior.
- 3- Por apreciação de mérito, poderão em qualquer momento os trabalhadores passarem a auferir um acréscimo de retribuição, relativamente ao seu nível de enquadramento.
- 4- Os trabalhadores integrados nos níveis 2, 3 e 4 ascenderão ao escalão seguinte ao fim de 2, 3 e 4 anos, respetivamente.
- 5- O trabalhador integrado no nível 5 ascenderá ao escalão seguinte ao fim de 4 anos, desde que não tenha avaliação profissional negativa.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar e de ações de formação sindical certificada desde que, neste último caso, tal seja possível no enquadramento das atividades da empresa;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.
- l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- m) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- n) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
 - f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
 - h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, designadamente a persecução da melhoria contínua da eficácia do Sistema de Gestão da Qualidade e Ambiente, bem como o cumprimento das responsabilidades nele definidas e a colaboração na identificação de oportunidades de melhoria;
 - i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
 - j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
 - k) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

- 1- É proibido à empresa:
- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
 - b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
 - c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
 - d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
 - e) Baixar a categoria do trabalhador e / ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 26.^a (Transferência de trabalhadores);
 - g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
 - h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
 - i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.
 - k) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais ou equipamentos que não se encontrem em condições de segurança ou para os quais não lhes tenha sido facultada a devida formação.
- 2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação culposa do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Regime de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente AE e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.
- 2- A fixação ou alteração do horário de trabalho geral, sectorial ou individual, compete à empresa, dentro dos limites e observando as normas legais e contratuais sobre a matéria e dando conhecimento às organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

- 1- Sem prejuízo de horários de menor duração que poderão ser praticados, a duração máxima do período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais, distribuídas por 8 horas diárias de 2.^a a 6.^a feira.
- 2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestam mais de cinco horas consecutivas de trabalho.
- 3- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que laboram em regime por turnos

Cláusula 19.^a

Laboração contínua

- 1- Nos sectores da empresa em que as necessidades de laboração o exijam, será implementado o regime de laboração contínua, com a prestação de trabalho organizada em regime de turnos rotativos.
- 2- Os dias de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos pelo regime de turnos rotativos em laboração contínua poderão não coincidir com o sábado e domingo, devendo no entanto, na organização dos horários, procurar-se que, periodicamente, um dia de descanso semanal coincida com o domingo.
- 3- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.
- 4- A afixação dos horários por turnos de laboração contínua deve ser feita em termos anuais até 31 de dezembro.
- 5- A cessação temporária ou o reinício da laboração contínua, deverá ser dada a conhecer aos trabalhadores com a maior antecedência possível, procurando sempre respeitar o prazo mínimo de oito dias.

Cláusula 20.^a

Trabalho por turnos

- 1- Trabalho por turnos é o modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

- 2- Compete à empresa organizar e afixar a escala de turnos, no respeito pelo disposto na lei e neste AE sobre a matéria.
- 3- O período normal de trabalho, em regime de turnos, não poderá exceder, em média anual, as 40 horas semanais.
- 4- O trabalhador em regime de turnos não pode prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho efetivo, nem mais de seis dias consecutivos de trabalho.
- 5- No regime de trabalho por turnos, os trabalhadores têm direito a um intervalo de tempo indispensável para refeição e descanso que não deverá ser inferior a trinta minutos, coordenado com a respetiva chefia direta e assegurada que esteja a continuidade da laboração, o qual é considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.
- 6- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nelas previstos.
- 7- A mudança do horário de laboração normal para o horário de turnos rotativos em laboração contínua, ou o inverso, terá um intervalo mínimo de 12 horas de descanso.
- 8- A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que o solicitem, desde que das mesmas não resulte prejuízos para o bom funcionamento ou operacionalidade da laboração, não impliquem que qualquer trabalhador preste trabalho em dois turnos consecutivos, nem determinem encargos suplementares para a empresa motivados por essas trocas.
- 9- A empresa compromete-se a passar a horário normal qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico do trabalho que o impeça de prestar trabalho em regime de turnos, desde que para tal existam vagas em funções ou cargos compatíveis com as aptidões do trabalhador.

Cláusula 21.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 2- O trabalho noturno será retribuído nos termos da cláusula 48.^a (Retribuição do trabalho noturno).

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando ocorram os motivos previstos na lei para a sua execução, mas apenas será considerado como tal e pago aquele que for solicitado e controlado pela empresa.

- 3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
 - a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;
 - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a 48 horas seguidas, ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando para tal haja acordo entre a empresa e o trabalhador;
 - c) A formação profissional promovida pela empresa, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias;
 - d) Um período de 15 minutos para transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida como termo do período normal de trabalho diário, não deixando essa tolerância de revestir carácter excecional e de ser paga como tempo de trabalho normal;
- 4- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, para além disso, nas situações previstas na lei.
- 5- Sempre que o trabalho suplementar ocorra em dia de descanso semanal complementar, descanso semanal obrigatório ou dia feriado, o trabalhador terá direito ao pagamento da deslocação entre a sua residência e a sede da empresa, e vice-versa, no montante correspondente aos quilómetros percorridos, com base na tabela de referência e ao valor por quilómetro estabelecido no n.º 4 da cláusula 28.^a (Deslocações em serviço).
- 6- O trabalhador terá direito ao pagamento de mais um subsídio de refeição, sempre que o trabalho suplementar seja igual ou superior a quatro horas em dias de trabalho normal, ou seja prestado em dias de descanso complementar ou obrigatório, e em dia feriado.
- 7- Nos casos previstos no n.º 4 desta cláusula, serão dispensados da realização de trabalho suplementar os trabalhadores que o solicitem, invocando algum dos seguintes motivos:
 - a) Limitações de saúde do próprio trabalhador, devidamente comprovadas pelo médico do trabalho;
 - b) Doença grave de familiar ou pessoa em comunhão de vida e habitação, devidamente comprovada pelo médico do SNS;
 - c) Mulheres com filhos menores até 12 anos;
 - d) Trabalhadores que frequentem cursos de valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário do curso.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

- 1- A prestação de trabalho suplementar em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % (50 % a partir de 1 de janeiro de 2014) das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e será gozado nos termos do n.º 3.
- 2- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes ou, não o sendo possível por inultrapassáveis razões de produção, nos termos do número seguinte.
- 3- Os dias e as horas de descanso compensatório serão creditados em conta corrente do trabalhador e gozados preferencialmente nos períodos de redução da produção, mediante aviso prévio do trabalhador com a antecedência mínima de 48 horas, desde que não existam imperativos de serviço em contrário.
- 4- Até 31 de dezembro de cada ano todos os trabalhadores terão de utilizar as horas de descanso existentes em conta corrente.
- 5- Quando, por razões imputáveis à empresa, não for possível cumprir com o estabelecido no número anterior, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 24.^a

Laboração contínua - Trabalho prestado em dia feriado

- 1- O trabalho prestado em dia feriado, de acordo com a respetiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 75 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção à empresa.
- 2- Caso exerça a opção pelo acréscimo na retribuição prevista no número anterior, a empresa informará os trabalhadores desse facto, na mesma altura em que comunicar a data de início da laboração por turnos.
- 3- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 1 da cláusula 23.^a (trabalho suplementar - descanso compensatório), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no n.º 2 da cláusula 47.^a (retribuição do trabalho suplementar), quanto à respetiva retribuição.

CAPÍTULO V

Transferência e deslocações

Cláusula 25.^a

Local habitual de trabalho

- 1- O local habitual de trabalho é definido pela empresa no ato de admissão do trabalhador.
- 2- Na ausência de tal especificação, entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço noutros locais. Quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou estabelecimento a que esteja adstrito.
- 3- No que concerne à atividade de técnicos agrícolas, durante o período de apoio à cultura da beterraba, os locais de trabalho são todas as instalações dos agricultores a que cada técnico dá suporte. Após este período, ou na ausência de suporte a agricultores, o local de trabalho é a sede da empresa.

Cláusula 26.^a

Transferência de trabalhadores

- 1- A transferência de que resulte prejuízo sério para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.
- 2- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 3- Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, a empresa custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e pelo seu agregado familiar diretamente impostas pela transferência.
- 4- No caso previsto no n.º 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização prevista neste AE, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 5- É vedado à empresa, quando da transferência do trabalhador, salvo acordo expresse, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho anterior.

Cláusula 27.^a

Deslocações em serviço

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Será pago como trabalho suplementar o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação, que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da empresa.
- 3- A empresa assegurará sempre o pagamento das deslocações em serviço, nas seguintes condições alternativas:
 - a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador, meio de transporte alternativo ou assegurando as despesas de transporte ao trabalhador;
 - b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo;
- 4- Nos os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa, terá direito ao pagamento das portagens e dos quilómetros efetuados pelo valor de 0,35 EUR cada quilómetro.
- 5- A empresa suportará as despesas normais efetuadas pelos trabalhadores que se desloquem em serviço, que compreendem a alimentação, alojamento, transporte ou outras a que haja lugar, contra a apresentação dos respetivos documentos comprovativos.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Descanso semanal e complementar

- 1- Para os trabalhadores em regime de trabalho normal o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso semanal complementar.
- 2- Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos serão dias de descanso semanal obrigatório e complementar os que como tal constarem do mapa de turnos.

Cláusula 29.^a

Feriados

- 1- São considerados, para todos os efeitos como feriados, os seguintes dias:
1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus; (suspensão)

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro; (suspensão)

1 de novembro; (suspensão)

1 de dezembro; (suspensão)

8 de dezembro;

25 de dezembro.

- 2- Para além dos feriados mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a 3.ª feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade (17 de agosto) ou, quando este não existir, o feriado distrital.
- 3- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Direito a férias

- 1- Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 25 dias úteis. Adicionalmente, os trabalhadores efetivos que trabalhem anualmente em regime de turnos por período superior a 6 meses, seguidos ou interpolados, poderão gozar mais dois dias de férias.
- 2- O direito de férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.
- 3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito, após 6 meses completos de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 22 dias úteis.
- 4- A marcação de período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.
- 5- Na falta de acordo, a empresa marcará o período de férias, para os trabalhadores da área da produção, entre 1 de abril e 31 de dezembro e, para os restantes trabalhadores, entre 1 de maio e 30 de setembro.
- 6- O período de férias será em princípio gozado em dias seguidos, podendo, todavia, ser fracionado em vários períodos por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador, desde que um período corresponda pelo menos a metade do período total de férias.

- 7- Os trabalhadores ao serviço da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar têm direito a gozar férias simultaneamente, sempre que tal for possível.
- 8- Cabe sempre à empresa a elaboração do mapa de férias dos trabalhadores, o qual deverá ser afixado nos locais de trabalho entre 30 de março e 31 de outubro de cada ano.
- 9- Têm direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas ou no estrangeiro, nos termos da lei.
- 10- O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 31.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

Cláusula 32.^a

Doença ou acidente no período de férias

- 1- Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovados que coincidam, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estes como não gozados na parte correspondente.
- 2- Quando se verificar a situação de interrupção de férias previstas no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.
- 3- A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa, ou por médico por esta designado, nos termos previstos na lei.
- 4- Na impossibilidade do gozo de férias se manter até dezembro desse ano, o trabalhador tem direito a gozar férias no ano seguinte, em regime de acumulação com as férias vencidas nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 5- O novo período será marcado imediatamente após o regresso ao trabalho.

Cláusula 33.^a

Regime de férias para os casos de regresso após impedimento prolongado

No caso em que regresse após impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias e ao respetivo subsídio previsto neste AE tal como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço na empresa, se ainda as não tiver gozado.

Cláusula 34.^a

Faltas

- 1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- 3- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

Cláusula 35.^a

Participação de faltas

- 1- Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço, deverá avisar a empresa no mais curto espaço de tempo possível, até ao limite máximo de 48 horas, o que pode ser feito por interposta pessoa ou telefone, para a direção à qual o trabalhador está afeto ou para a assessoria de recursos humanos.
- 2- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de três dias.
- 3- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.
- 4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.
- 5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-la no prazo de 15 dias após tal notificação.
- 6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 36.^a

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:
 - a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
 - c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AE e da lei;
 - i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - l) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:
 - a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;
 - b) As resultantes da doação de sangue, a título gratuito, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
 - c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;
- 4- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

Cláusula 37.^a

Consequências das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo no que respeita à atribuição de subsídio de refeição e ao disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 36.^a (tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.
- 3- Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 36.^a (tipos de faltas), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.
- 4- As faltas que determinem perda de retribuição poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada falta, salvaguardando-se o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias do ano da admissão.

Cláusula 38.^a

Consequências das faltas injustificadas

- 1- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência.
- 2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.
- 3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 39.^a

Impedimento prolongado

- 1- Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou outros motivos, o impedimento se prolongue por mais de 30 dias.
- 2- Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.
- 4- Quando o impedimento do trabalhador for devido ao exercício de funções em estruturas de representação coletiva, nos termos previstos na lei e neste acordo, não se opera a suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 40.^a

Licença sem retribuição

- 1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 41.^a

Retribuição

- 1- Só se considera retribuição o que, nos termos deste AE, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.
- 2- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo são asseguradas as retribuições mínimas constantes do anexo II.
- 3- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{52 \times \text{período normal de trabalho semanal}}$$

- 4- O cálculo da retribuição normal/dia é obtido pela seguinte fórmula:

$$\text{RD} = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

Cláusula 42.^a

Tempo e prazo de pagamento

- 1- O pagamento de retribuição de cada trabalhador deverá ser efetuado até ao último dia útil de cada mês.
- 2- No ato do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.
- 3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.
- 4- A empresa efetua o pagamento por depósito à ordem do trabalhador, em instituição bancária por este indicada e com a qual a empresa trabalhe normalmente ou, na falta de elementos para tal, em cheque pago na Tesouraria da empresa.

Cláusula 43.^a

Subsídio de refeição

- 1- A todos os trabalhadores será pago por cada dia de trabalho efetivo um subsídio de refeição no valor de 8,00 EUR.
- 2- Para efeitos do n.º anterior, considera-se como dia de trabalho efetivo a prestação de trabalho igual ou superior a 5 horas.

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.
- 2- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:
 - a) No ano de admissão do trabalhador;
 - b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
 - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

- 1- A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal, não contando para esse efeito os eventuais dias de acréscimo previstos na cláusula 30.^a (direito a férias).
- 2- O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao mês de seu pagamento.
- 3- O subsídio de férias será pago juntamente com o vencimento do mês de junho, salvo se as férias forem gozadas total ou parcialmente em data anterior, situação em que o subsídio terá de ser pago antes do início das mesmas, se se tratar do maior período de férias marcado.

Cláusula 46.^a

Retribuição do trabalho por turnos

- 1- Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:
 - a) Em regime de dois turnos rotativos - 20 % da retribuição base.
 - b) Em regime de três turnos rotativos - 25 % da retribuição base.
- 2- O subsídio de turno será pago nas férias e subsídio de férias na proporção do tempo de trabalho efetuado no regime de turnos no ano civil anterior e no subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho efetuado nesse ano.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:
 - a) 50 % sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
 - b) 75 % sobre a retribuição normal para as horas suplementares noturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho noturno.
- 2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal.
- 3- Por acordo expresse entre a empresa e o trabalhador, o pagamento do trabalho suplementar poderá ser substituído por tempo de descanso, acrescido em percentagem não inferior à estabelecida nos números anteriores para a retribuição.

Cláusula 48.^a

Retribuição do trabalho noturno

- 1- O trabalho noturno será retribuído com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.
- 2- O suplemento da retribuição por trabalho noturno é igualmente devido aos trabalhadores contratados para prestar trabalho total ou parcialmente durante o período noturno.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 49.^a

Poder disciplinar

- 1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.
- 2- Constitui infração disciplinar a violação culposa dos deveres consignados na lei e no AE.
- 3- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos estipulados por aquele e no respeito da lei em vigor.

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

- 1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE 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.
- 3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.
- 4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 51.^a

Procedimento e prescrição

- 1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.
- 2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.
- 3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.
- 4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.
- 5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 53.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

- 1- O contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
 - b) Caducidade;
 - c) Revogação por acordo das partes;
 - d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - e) Despedimento coletivo;
 - f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
 - g) Despedimento por inadaptação;
 - h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
 - i) Denúncia por iniciativa do trabalhador;
- 2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:
 - a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
 - b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
 - c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 54.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

- 1- O trabalhador terá direito a indemnização, não inferior a 1 mês de retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;
 - b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
 - c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.
- 2- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.
 - 3- O valor global da indemnização não pode ser inferior ao montante correspondente a três meses de retribuição.
 - 4- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 2 meses da retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.
 - 5- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 55.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

- 1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
- 2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.
- 3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta, a qual será saldada no acerto final de contas.

Cláusula 56.^a

Certificado de trabalho

- 1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.
- 2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.
- 3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

CAPÍTULO X

Parentalidade

Cláusula 57.^a

Proteção na parentalidade

- 1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.
- 2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 58.^a

Licença parental

- 1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:
 - a) Licença parental inicial;
 - b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
 - c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
 - d) Licença parental exclusiva do pai;
 - e) Licença parental complementar.

- 2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.
- 3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 59.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

- 1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- 2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Cláusula 60.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- 2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 61.^a

Licença por adoção

- 1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.
- 2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 62.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

- 1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sempre que possível fora do horário de trabalho.
- 2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.
- 3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.
- 4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar gravemente o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 63.^a

Proteção da segurança e saúde

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.
- 2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:
 - a) Adaptar as condições de trabalho;
 - b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
 - c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

- 3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 64.^a

Faltas para assistência a filho

- 1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.
- 2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.
- 3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.
- 4- O disposto nos nºs 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 65.^a

Faltas para assistência a neto

- 1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.
- 2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.
- 3- Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 66.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

- 1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:
 - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção de gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adoção;
 - e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
 - f) Falta para assistência a filho;
 - g) Falta para assistência a neto;
 - h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
 - i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - j) Dispensa para avaliação para adoção.
- 2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

Cláusula 67.^a

Proteção no despedimento até um ano após o parto

- 1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.
- 2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

- 3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 54.^a (valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), no caso de a trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 68.^a

Princípio geral

- 1- A empresa tem de assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.
- 2- A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.
- 3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 69.^a

Equipamento individual

A empresa disporá de equipamentos individuais para tarefas específicas, que incluirão, conforme os casos, fato de trabalho, capacete, luvas, cinto de segurança, máscaras e botas impermeáveis ou calçado adequado, nos termos estabelecidos em regulamentação interna, assegurando as despesas de limpeza e conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

Cláusula 70.^a

Regulamento de higiene e segurança

- 1- Tem obrigatoriamente de existir na empresa um Regulamento de Higiene e Segurança.
- 2- Do regulamento elaborado pela empresa constam, nomeadamente, as seguintes matérias:
 - a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade empregadora;

- b) Localização do estabelecimento industrial;
 - c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial.
 - d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
 - e) Processos e diagramas de fabrico;
 - f) Matérias-primas utilizadas;
 - g) Aparelhos máquinas e demais equipamentos;
 - h) Dispositivos e meios previstos para atenuar e suprimir os eventuais inconvenientes próprios da laboração;
 - i) Instalações de segurança de primeiros socorros e de carácter social;
 - j) Sistema de abastecimento de água;
 - l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
 - m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
 - n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
 - o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança e higiene no trabalho;
 - p) Postos de trabalho que obriguem a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais;
- 3- A empresa dará conhecimento do Regulamento a todos os trabalhadores, quando da sua entrada em vigor e após eventuais alterações.
- 4- Os trabalhadores têm o direito de apresentar à empresa ou às entidades fiscalizadoras todas as reclamações ou sugestões referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

Cláusula 71.^a

Saúde no trabalho

- 1- A empresa assegurará um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.
- 2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho e ficam a cargo dos médicos do trabalho, que deverão exercer as suas funções técnicas com isenção e independência.

- 3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.
- 4- As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Inspeção-Geral do Trabalho e ao próprio trabalhador.
- 5- Os trabalhadores têm direito a apresentar ao médico do trabalho da entidade patronal todas as reclamações e deficiências quer da organização dos respetivos serviços médicos quer das condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

Cláusula 72.^a

Prevenção do tabagismo

- 1- No âmbito da política de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho é obrigação da empresa proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador, em respeito pelos seus direitos.
- 2- Não é permitido fumar nas instalações da empresa, com exceção da área ou áreas que para tal forem especificamente criadas.
- 3- A proibição prevista no número anterior torna-se efetiva após a criação dos referidos espaços de fumo.
- 4- Os espaços acima referidos deverão estar devidamente designados e assinalados, facilmente acessíveis e com condições adequadas de espaço, ventilação e renovação do ar.
- 5- A empresa, conjuntamente com os sindicatos outorgantes, deverá desenvolver ações de sensibilização acerca dos perigos do tabagismo ativo e passivo.

Cláusula 73.^a

Prevenção e cuidados médicos

- 1- A empresa deverá assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, bem com exames periódicos para pesquisas de quaisquer indícios de lesões,
- 2- A empresa promoverá formação de pessoal com o curso dos primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

Cláusula 74.^a

Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas

- 1- A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso / abuso de álcool e substâncias psicotrópicas em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação / desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.
- 2- A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.
- 3- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.
- 4- O controlo, que terá de efetuar-se sempre de forma aleatória com base em sorteio, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.
- 5- A regulamentação interna da empresa poderá considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:
 - a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;
 - b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) ou de uso abusivo de substâncias psicotrópicas.
- 6- Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

CAPÍTULO XII

Atividade sindical

Cláusula 75.^a

Direito à 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.

Cláusula 76.^a

Direito de reunião

- 1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.
- 2- As reuniões referidas no nº 1 podem ser convocadas pela comissão sindical, pela comissão intersindical, pelos delegados sindicais quando estas não existam ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, salvaguardando situações de exceção.
- 3- Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 77.^a

Instalações das comissões sindicais

A empresa porá à disposição dos delegados sindicais um local, junto às instalações, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 78.^a

Direitos dos delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como circular livremente em todas as secções e dependências da empresa para o exercício da sua atividade, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.
- 2- Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, ou tratando-se de delegado sindical que faça parte da comissão sindical ou intersindical, de um crédito de noventa e seis horas anuais retribuídas. Contudo, em qualquer dos casos, não podem ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês

Cláusula 79.^a

Dirigentes sindicais

- 1- Os trabalhadores eleitos para a direção, bem como para os demais órgãos sociais das associações sindicais, têm direito a um crédito de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, sem perda de retribuição, devendo a sua utilização ser comunicada à empresa com um dia de antecedência, ou, em caso de impossibilidade de previsão, na 48 horas imediatas ao primeiro dia da ausência.
- 2- Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser dispensados, sem direito a retribuição, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada à empresa pela respetiva associação sindical nos termos legais, preferencialmente com a antecedência de oito dias.

Cláusula 80.^a

Quotização sindical

- 1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.
- 2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.
- 3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

Cláusula 81.^a

Adesão individual ao contrato

- 1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente Contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à Empresa:
 - a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;
 - b) Em qualquer altura, situação em que aplicação se fará a partir da data de adesão.
- 2- Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,6 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para uma das associações sindicais outorgantes por ele indicada nos termos do número anterior.
- 3- A DAI enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

CAPÍTULO XIII

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

- 1- Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor do presente AE, constituída por quatro elementos, sendo dois em representação da empresa e dois em representação dos sindicatos signatários.
- 2- A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.
- 3- As deliberações tomadas por unanimidade poderão ser depositadas no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação.
- 4- Compete à comissão paritária interpretar e integrar o disposto no presente contrato.
- 5- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação do AE, a identificação dos respetivos representantes.
- 6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após a comunicação à outra parte.

Cláusula 83.^a

Conciliação e mediação

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente AE pelo recurso à conciliação ou mediação.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 84.^a

Manutenção de regalias

- 1- Em tudo quanto no presente AE não se preveja, regularão as disposições legais aplicáveis.

- 2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição da retribuição que o trabalhador auferia à data da sua entrada em vigor, bem como quaisquer outras regalias atribuídas.

Cláusula 85.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-na revogada e por este integralmente substituída.

ANEXO I

Definição de funções

Analista de Laboratório

É o trabalhador que sob orientação superior, efetua experiências, ensaios e análises químicas nas áreas da produção, controlo de qualidade, estudo e desenvolvimento. Interpreta as instruções que acompanham cada trabalho, recolhe ou recebe amostras dos produtos a analisar e estudar e prepara reagentes e soluções para análises químicas. Prepara tabelas, gráficos e outros dados para relatórios.

Pode ser designado por Analista de grau I ou II ou Analista Principal, consoante a sua experiência.

Assistente Administrativo

É o trabalhador que, sob orientação superior, executa tarefas diversas de carácter administrativo dentro do sector onde está inserido. Procede ao tratamento adequado de documentação e valores e colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático.

Pode ser designado por Assistente Administrativo de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

Assistente do Chefe de Serviço (Manutenção e Escritório)

É o trabalhador que, em colaboração direta com o seu superior hierárquico, apoia a correta execução das funções e responsabilidades que a este estão cometidas, assegurando, no âmbito das suas competências a gestão dos meios financeiro, materiais e humanos colocados à disposição do seu sector/departamento.

Pode ser designado por Assistente do Chefe de Serviço de Grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

Auxiliar de Serviços Gerais

É o trabalhador que, no sector onde está inserido, assegura tarefas simples, respeitantes ao normal funcionamento do serviço, tais como transporte, carga e descarga de materiais diversos, recolha de amostras e trabalhos de reparação ou auxiliares de outras atividades mais complexas.

Pode ser designado por Auxiliar de Serviços Gerais de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Chefe de Operações de Produto Acabado

É o trabalhador que coordena o processamento administrativo das entradas de produção e saídas de produto acabado, confirmando as existências do mesmo em armazém. Garante a emissão de toda a documentação legalmente prevista no que concerne a faturação, responsabilizando-se pelo controlo das pesagens de báscula de produtos entrados e saídos, com exceção da matéria-prima e subsidiária.

Chefe de Serviço

É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, num sector da Empresa e sob orientação superior, as atividades que lhe são próprias; gere e supervisiona os recursos humanos afetos ao seu serviço; organiza o trabalho e atualiza os processos e circuitos de forma a otimizá-los, de acordo com os objetivos superiormente fixados; recolhe e prepara informações e elabora relatórios da atividade do serviço.

É designado por Chefe de Serviço de grau I, II ou III, consoante as responsabilidades que lhe estão atribuídas.

Chefe de Serviço Fabril É o trabalhador tem a seu cargo, durante o respetivo turno, a chefia dos diversos sectores de produção, desde a alimentação do circuito com matéria-prima, até à entrada do produto final em armazém. O desempenho da função exige um elevado grau de especialização técnica, devendo ser capaz de executar ou fazer executar as operações necessárias para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções superiormente recebidas. É responsável pelo cumprimento dos programas de refinação, em quantidade e qualidade, pela utilização correta dos meios técnicos, materiais e humanos postos à sua disposição, pela disciplina, higiene e segurança do pessoal sob as suas ordens, bem como pelo registo e comunicação de ocorrências e anomalias detetadas. Assegura, no âmbito das suas competências as rotinas funcionais inerentes aos períodos de paragem.

É designado por Chefe de Serviço Fabril de grau I ou II, consoante as responsabilidades que lhe estão atribuídas.

Chefe de Turno

É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia de uma equipa de trabalhadores. É especializado na sua área de trabalho, realizando com rigor todas as tarefas que lhe estão adstritas. É responsável pela correta utilização dos meios materiais e humanos postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e medidas de higiene no trabalho do pessoal que integra a sua equipa. (Categoria a extinguir quando vagar)

Fiel de Armazém

É o trabalhador que tem a seu cargo a organização do sistema de armazenagem dos vários materiais e dos seus componentes utilizados na empresa; regista a entrada e saída de materiais e controla as existências.

Pode ser classificado como Fiel de Armazém ou Ajudante de Fiel de Armazém, grau I ou II, consoante a experiência na função.

Fogueiro

É o trabalhador que, para além das competências que lhe são atribuídas pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, assegura, conduz e responde pela conservação e manutenção dos geradores de vapor; pode ser ainda responsável pela receção e preparação dos combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores e conduzir turbinas a vapor destinadas a acionar geradores de energia elétrica.

Pode ser designado por Ajudante de Fogueiro, fogueiro de 1.^a ou de 2.^a, consoante a Carteira Profissional detida.

Gestor da Qualidade

É o trabalhador que coordena, supervisiona, e assegura a evolução do Sistema de Gestão da Qualidade e ambiente e o Sistema e Equipa de HACCP. Elabora e gere o Plano de auditorias da Qualidade e Ambiente. Por delegação, representa a empresa no âmbito do Sistema Português da Qualidade e perante entidades externas de certificação.

Gestor de Recursos Humanos

É o trabalhador que propõe, organiza e implementa diretrizes de gestão de recursos humanos, designadamente o Plano de Formação, sistemas de análise e classificação de funções, avaliação de desempenho, incentivos e regalias, assegurando e supervisionando a aplicação da legislação laboral. Assegura o bom funcionamento dos sistemas sociais existentes e colabora com o médico do trabalho e as entidades responsáveis pela higiene e segurança no trabalho. Colabora na comunicação institucional, imagem promocional e atividades de cariz social da empresa.

Gestor de Sistemas Informáticos

É o trabalhador que conceptualiza, desenvolve e implementa novos programas e ferramentas informáticas de acordo com as necessidades da empresa. Gere os sistemas de informação (software e hardware) e procede à análise de requisitos e necessidades dos diversos utilizadores, à conceção e desenvolvimento de aplicações e programas. Propõe e implementa melhorias e atualizações dos equipamentos e aplicações. Procede à análise e contratação externa de serviços de desenvolvimento informático ou hardware. Analisa as necessidades de formação na área informática, quer das pessoas diretamente envolvidas na área, quer dos diversos utilizadores.

Indiferenciado

É o trabalhador sem função profissional específica que desempenha funções simples, que não requeiram grande aprendizagem, bem como tarefas auxiliares de outros profissionais mais qualificados, podendo laborar em qualquer sector da empresa.

Motorista

É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga transportada e orientação da carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleo e água.

Pode ser designado por Motorista de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Oficial de Automação

É o trabalhador que verifica, calibra, ensaia e procede às alterações necessárias dos circuitos, aparelhos, instrumentos, dispositivos e sistemas elétricos e eletrónicos ou de outras bases tecnológicas. Executa os planos de manutenção preventiva dos equipamentos, diagnostica avarias e repara ou colabora na reparação das mesmas.

Pode ser designado por Oficial de Automação de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Oficial de Eletricidade

É o trabalhador que, com base em esquemas, desenhos e especificações técnicas, executa trabalhos de montagem, conservação e reparação das instalações elétricas.

Ensaia rendimentos, modificações de circuitos de diversas bases tecnológicas e atualiza os respetivos esquemas. Efetua o diagnóstico de avarias e repara-as.

Pode ser designado por Oficial de Eletricidade de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Oficial de Mecânica

É o trabalhador que corta, solda e trabalha o metal, ajusta e monta peças em equipamentos mecânicos. Com base nas especificações técnicas dos equipamentos efetua a manutenção dos mesmos, preparando, afinando ou substituindo ferramentas, máquinas e acessórios.

Pode ser designado por Oficial de Mecânica de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Operador

É o trabalhador que, sob orientação de um profissional qualificado, assegura as rotinas funcionais e vigia as operações tecnológicas que exigem um grau médio de conhecimento dos equipamentos; deteta avarias relacionadas com os mesmos e reporta-as, podendo participar nas reparações necessárias. É o responsável pela utilização correta do equipamento que opera, mantendo sempre limpo o local de trabalho. Pode ser designado por Operador de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Operador Especializado

É o trabalhador que, a partir da sala de controlo ou no exterior, conduz operações tecnológicas relacionadas com as respetivas fases do processo, de acordo com os parâmetros definidos pelos superiores hierárquicos; deteta avarias/problemas relacionados com a respetiva secção, colaborando na sua resolução.

Pode ser designado por Operador Especializado de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

Operador de Máquinas

É o trabalhador que conduz guinchos, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz, para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro do estabelecimento industrial, bem como para acondicionamento do produto acabado para transporte de mercadoria.

Pode ser designado por Operador de Máquinas de grau I ou II, consoante a sua atividade e/ou experiência.

Técnico Administrativo

É o trabalhador que, dentro do sector onde está inserido, organiza e executa atividades técnico-

administrativas diversificadas, com alguma complexidade e que obriguem a tomadas de decisão correntes, designadamente referentes a apuramento de resultados e cálculos contabilísticos, estatísticas, relação com fornecedores e clientes, instituições, gestão administrativa de pessoal e outras, bem como tarefas de apoio administrativo geral. Pode coordenar funcionalmente outros colaboradores.

É designado por Técnico Administrativo de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

Técnico de Higiene e Segurança

É o trabalhador responsável pelo cumprimento das normas de Higiene e Segurança no Trabalho aplicáveis à empresa; acompanha a execução de trabalhos nas diversas áreas da empresa, visando o cumprimento dos procedimentos de segurança das instalações e pessoas, de utilização dos equipamentos de segurança e de utilização e operacionalidade dos meios de prevenção e combate a incêndios. É responsável pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de prevenção. Acompanha a prestação de serviços externos nesta área.

Técnico de Secretariado

É o trabalhador que apoia a Administração e/ou Direções, sendo da sua responsabilidade a gestão de agenda, receção, seleção, distribuição e organização de correspondência, marcação de viagens e hotéis, receção de pessoas e outras tarefas de carácter administrativo relacionadas com a função. Processa e regista documentos confidenciais e outros, de diversas proveniências. Presta apoio a outros sectores da empresa, em função da disponibilidade do serviço.

Pode ser classificado como Técnico de Secretariado de grau I, II ou III, consoante a sua especialização.

Técnico de Contabilidade

É o trabalhador que executa diversas tarefas de carácter administrativo na área da contabilidade, efetuando lançamentos contabilísticos, classificação de documentos, conciliações bancárias e outras de natureza análoga.

Pode ser designado por Técnico de Contabilidade de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Técnico de Informática

É o trabalhador que assegura, a partir de especificações recebidas, a instalação, segurança e manutenção do bom funcionamento de diverso *software*, hardware e sistemas de telecomunicações existentes na empresa. Presta apoio aos utilizadores e pode integrar equipas de desenvolvimento de projetos na área informática.

Pode ser designado por Técnico de Informática de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Técnicos de Manutenção

É o trabalhador que, com base em esquemas, desenhos e especificações técnicas, diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente, elétrica, eletrónica, mecânica, hidráulica e pneumática. Repara ou participa nas reparações, testa ou participa no ensaio dos equipamentos, colaborando na sua instalação e regulando-os em função das necessidades da produção. Dá apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados, vigiando e controlando o seu desgaste, corrosão e vida útil.

Tesoureiro

É o colaborador que tem a seu cargo a marcação e responsabilidade de pagamentos, garantindo a tramitação dessas operações. Assegura as rotinas de cobranças e recebimentos, garantindo os respetivos depósitos. Relaciona-se com as instituições bancárias no que concerne ao expediente diário. Emite correspondência afeta à sua área de trabalho.

Trabalhador de Limpeza

É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação e limpeza das áreas que lhe forem destinadas, zelando para que os *stocks* dos materiais necessários para o efeito permaneçam atualizados e repondo as unidades sempre que necessário.

ANEXO II

Retribuições mínimas

Nível	Enquadramento	1.º escalão	2.º escalão
1	Indiferenciado Trabalhador de Limpeza	539,00 €	
2	Ajudante de Fiel de Armazém, grau I Ajudante de Fogueiro Assistente Administrativo, grau I Auxiliar de Serviços Gerais, grau I Operador, grau I Operador de Máquinas, grau I	616,00€	681,00 €
3	Ajudante de Fiel de Armazém, grau II Analista de Laboratório, grau I Assistente Administrativo, grau II Auxiliar Serviços Gerais, grau II Fogueiro de 2.ª Motorista, grau I Oficial de Automação, grau I Oficial de Eletricidade, grau I Oficial de Mecânica, grau I Operador de Máquinas, grau II Operador Especializado, grau I Operador, grau II	738,00 €	823,00 €
4	Analista de Laboratório, grau II Assistente Administrativo, grau III Fiel de Armazém Fogueiro 1.ª Motorista, grau II Oficial de Automação, grau II Oficial de Eletricidade, grau II Oficial de Mecânica, grau II Operador Especializado, grau II Técnico de Contabilidade, grau I Técnico de Informática, grau I Técnico de Secretariado, grau I	895,00 €	983,00€
	Analista Principal		

Nível	Enquadramento	1.º escalão	2.º escalão
5	Assistente de Chefe de Serviço, grau I Chefe de Operações de Produto Acabado Chefe de Turno* Operador Especializado, grau III Técnico Administrativo, grau I Técnico Contabilidade, grau II Técnico de Informática, grau II Técnico de Manutenção Técnico de Secretariado, grau II Tesoureiro	1.072,00 €	1.168,00 €
6	Assistente de Chefe de Serviço, grau II Chefe de Serviço, grau I Técnico Administrativo, grau II Técnico de Higiene e Segurança Técnico de Secretariado, grau III	1.264,00 €	
7	Assistente de Chefe de Serviço, grau III Chefe de Serviço Fabril, grau I Chefe de Serviço, grau II Técnico Administrativo, grau III	1.556,00 €	
8	Chefe de Serviço Fabril, grau II Chefe de Serviço, grau III Gestor de Qualidade Gestor de Recursos Humanos Gestor de Sistemas Informáticos	1.944,00 €	

* A categoria profissional de Chefe de Turno das áreas de eletricidade, automação e mecânica extingue-se quando vagar.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e cento e trinta e cinco trabalhadores.

Coruche, 5 de março de 2013

Pelo **DAI** - Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, S.A.

José Armino Isidoro Cabrita, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração

Jorge Manuel Fino Correia, na qualidade de Diretor Geral

Pela **FETESE** - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços

Em representação do **SITESE** - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços

Carlos Manuel Dias Pereira

Depositado em 20 de junho de 2013, a fls 138 do livro 11, com o n.º 47/2013, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, S.A. e o Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante ao acordo de empresa celebrado entre a mesma empresa e o SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outros.

A Celtejo - Empresa de Celulose do Tejo, S.A. e o Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM) acordam na adesão desta organização sindical ao AE entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, S.A. e o SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outros, publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013](#).

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo de adesão, uma empresa e um trabalhador.

Vila Velha de Ródão, 3 de junho de 2013

Pela CELTEJO, S. A. - Empresa de Celulose do Tejo, S.A.

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, na qualidade de representante

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM):

Rogério Pinto, na qualidade de mandatário

Depositado em 21 de junho de 2013, a fls 139 do livro 11, com o n.º 48/2013, nos termos do artigo 494º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro - Deliberação da Comissão Paritária

Deliberação n.º 3

Aos 27 de maio de 2013, reuniu a comissão paritária instituída pela cláusula 53.^a do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores, o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, publicado no [*Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012](#).

A comissão paritária tem a constituição indicada no [*BTE n.º 6 de 15 de fevereiro de 2012*](#) e estiveram presentes todos os seus membros, os quais deliberaram, por unanimidade, nos termos e para os efeitos do artigo 493.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, o seguinte:

- 1) Interpretar o número 1 da cláusula 21.^a (Duração das férias) no sentido de que a duração do período de férias não é afetada pelo disposto no artigo 7.º da Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, porque o direito dos trabalhadores de seguros a um período anual de férias de 25 dias úteis foi estabelecido em IRCT anterior a 01 de dezembro de 2003.
- 2) Interpretar o número 3 da cláusula 41.^a (Prémio de permanência) no sentido de que a obrigação de concessão de dias de licença com retribuição, a título de prémio de permanência, pode ser cumprida, a pedido do trabalhador e com o acordo do empregador, mediante o pagamento de valor pecuniário equivalente ao do ordenado efetivo dos dias de licença a que o trabalhador tem direito, por se entender que da citada cláusula do CCT não resulta o contrário e que, sendo o pedido de substituição da iniciativa do trabalhador, configura uma situação mais favorável para este.

3) Interpretar o número 1 da cláusula 46.^a (Condições nos seguros próprios) no sentido de que a obrigação de efetuar o desconto mínimo do prémio total ou dos encargos vincula todos os empregadores abrangidos pelo CCT, mesmo no caso do tomador não ser trabalhador da seguradora com quem pretende celebrar o contrato de seguro, desde que invoque e prove que: (i) é trabalhador abrangido pelo CCT; (ii) a sua entidade patronal não explora o ramo de seguro para o qual pretende celebrar o contrato.

4) Interpretar o Anexo VI (Tabela de correspondência entre as categorias do CCT anterior e as categorias deste CCT) no sentido de que a referência, na primeira coluna do anexo, à categoria profissional de “Gestor geral de serviços comerciais” reporta-se à categoria profissional de “Coordenador geral de serviços comerciais” prevista em 3.1 do anexo III do CCT para a atividade seguradora, cujo texto consolidado foi republicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008](#); porquanto, a designação de “Gestor geral de serviços comerciais” - como categoria profissional - não existe no anterior CCT e a sua menção no Anexo VI do atual CCT deve-se a manifesto lapso de escrita.

Lisboa, 27 de maio de 2013

Os representantes da APS - Associação Portuguesa de Seguradores:

Alexandra Cristina Sartoris Rebelo Queiroz

José Carlos Ferreira Proença

O representante do STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora:

Luís Martins Dias

O representante do SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira Santos

Depositado em 21 de junho de 2013, a fls 139 do livro 11, com o n.º 49/2013, 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 de vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Associações sindicais:

I – Estatutos

Sindicato da Manutenção do Metropolitano - SINDEM

Alteração aprovada em 27 de maio de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 4, de 29 de janeiro de 2013](#).

Artigo 13.º

- 2- Suspensão - Incorrem na pena de suspensão os sócios que não aceitem as decisões da assembleia-geral.
- 3- Expulsão - Incorrem na pena de expulsão consoante a gravidade da infração os sócios que:
 - a) Reincidam na infração prevista no número anterior;
 - b) Infrinjam o disposto nas alíneas f) e g) do artigo 9.º;
 - c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato e ou dos seus associados.

Artigo 16.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral eleitoral, de entre os sócios do Sindicato e que sejam sócios de pleno direito há pelo menos seis meses, não podendo fazer parte de mais que um órgão dos corpos gerentes.

Artigo 21.º

- g) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património, não podendo os respetivos bens ser distribuídos pelos associados, bem como qual instituição sem fins lucrativos que beneficiará, em exclusivo, da totalidade do património.

Artigo 30.º

b) dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de oito dias após a eleição;

Artigo 47.º

A exoneração dos delegados sindicais é da competência da direção e de acordo com a vontade maioritária dos trabalhadores que os elegeram, sendo a exoneração dos delegados sindicais efetuada no local de trabalho por voto direto e secreto por todos os sócios do Sindicato em pleno gozo dos seus direitos.

Registado em 18 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fls 156 do livro n.º 2.

II – Direção

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

Eleição em 27, 28, 29, 30 e 31 de maio de 2013, para o mandato de três anos.

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, 35 anos, sócio n.º 3655, com a categoria profissional de Operário Polivalente nos Empreendimentos Turísticos Montebelo - Hotel Montebelo, Viseu;

Ana Patrícia Amaral Baptista, 33 anos, sócia n.º 1495, com a categoria profissional de Empregada de Distribuição Personalizada no SUCH – Serviço de Utilização Comum dos Hospitais - serviço de alimentação no Centro Hospitalar Cova da Beira, Covilhã;

António Francisco Gonçalves Soares Baião, 49 anos, sócio n.º 1084, com a categoria profissional de Controlar/Caixa na Pastelaria Conchinha Doce - Industria de Panificação, L.^{da} Figueira da Foz;

Carla Maria Sá Nunes, 37 anos, sócia n.º 3588, com a categoria profissional de Ajudante de Lar na Santa Casa Misericórdia de Penela;

Carlos José Rodrigues da Costa, 39 anos, sócio n.º 2550, com a categoria profissional de Empregado de Balcão de 1.ª na EUREST - Sociedade Europeia de Restaurantes, L.^{da} - Área de Serviço do Fundão;

Célia Maria Pinto Marques Silva, 34 anos, sócia n.º 6505, com a categoria profissional de Rececionista na MOVIJOVEM - Pousada Juventude Ovar;

Daniela da Silva Marques, 33 anos, sócia n.º 4483, com a categoria profissional de Empregada de Mesa de 1.ª nos Empreendimentos Turísticos Montebelo - Hotel Palácio dos Melos, Viseu;

Eliana Patrícia Neves Horta, 31 anos, sócia n.º 6569, com a categoria profissional de Despenseira A na Solnave - Restaurantes e Alimentação, S.A. no serviço de alimentação do Hospital da Guarda, Guarda;

Ermelinda Morais Simões Silva, 50 anos, sócia n.º 3636, com a categoria profissional de Empregada de Balcão na EUREST - Sociedade Europeia de Restaurantes, L.^{da} - Área de Serviço de Pombal;

Francisco António Ribeiro de Almeida, 38 anos, sócio n.º 453, com a categoria profissional de Cozinheiro de 1.ª nos Hotéis Alexandre d' Almeida - Palace Hotel da Cúria, Anadia;

Helena de Jesus Carvalho Seco, 55 anos, sócia n.º 6413, com a categoria profissional de Empregada de Andares no Coimbra Aparthotel, S.A. - Hotel Tryp Sol Meliá, Coimbra;

Helena Susana Albuquerque Frazão, 42 anos, sócia n.º 1609, com a categoria profissional de Empregada de Distribuição Personalizada no SUCH - Serviço de Utilização Comum dos Hospitais no serviço de alimentação do Hospital da Universidade de Coimbra, Coimbra;

Hugo Rafael Reis Martins, 36 anos, sócio n.º 5524, com a categoria profissional de Massagista na Companhia das Águas da Fonte Santa de Monfortinho, S.A. - Termas de Monfortinho;

Inês Carvalho Marques, 28 anos, sócia n.º 6613, com a categoria profissional de Empregada de Mesa de 1.ª na Belticorest - Restauração e Catering, L.^{da} Obidos;

José Alfredo Pereira da Silva, 42 anos, sócio n.º 3362, com a categoria profissional de Rececionista de 1.ª na Sociedade das Águas da Cúria, S.A. - Best Western Hotel Termas da Cúria, Anadia;

Manuel Nunes Madeira, 60 anos, Sócio n.º 3272, com a categoria profissional de Empregada de Mesa 1.ª no Café Residência Serra da Estrela, L.^{da}, Seia;

Maria Helena Cardinali da Silva, 51 anos, sócia n.º 3894, com a categoria profissional de Empregada de Andares no Hotel Irmãs Dominicanas, Fátima;

Maria Isabel Simões Gonçalves, 42 anos, sócia n.º 3597, com a categoria profissional de Operador de Lavandaria no SUCH - Serviço de Utilização Comum dos Hospitais na Lavandaria do Hospital da Universidade de Coimbra, Coimbra;

Maria de Lurdes Martins Rodrigues Cruz, 51 anos, sócia n.º 437, SOLNAVE - Restaurantes e Alimentação, S.A. no serviço de alimentação do IEFP Seia;

Maria Fernanda Feteira Marques, 48 anos, sócia n.º 3516, com a categoria profissional de Despenseira na UNISELF - Sociedade de Restaurantes Públicos e Privados, S.A. no serviço de alimentação do Hospital de Leiria, Leiria;

Mário da Silva Santos, 32 anos, sócio n.º 1705, com a categoria profissional de Pasteleiro na Pastelaria Sirius, L.^{da}, Coimbra;

Nuno Filipe Marques Proença, 34 anos, sócio n.º 6497, com a categoria profissional de Operário Polivalente na Turiscaramulo - Hotel do Caramulo;

Sandra Marisa Fonseca Ramos, 29 anos, sócia n.º 5782, com a categoria profissional de Empregada de Bar no SUCH - Serviço de Utilização Comum dos Hospitais no Bar do Centro Hospitalar Tondela Vi-seu;

Susana Raquel Correia Azevedo, 29 anos, sócia n.º 3300, com a categoria profissional de Empregada de Bar na EUREST - Sociedade Europeia de Restaurantes, L.^{da} no Bar da Maternidade Bissaya Barreto, Coimbra;

Vítor Manuel Neves Rodrigues Costa, 51 anos, sócio n.º 74, com a categoria profissional de Sub Chefe de Mesa nos Hotéis Alexandre d' Almeida - Palace Hotel do Bussaco, Luso, Mealhada.

Associações de empregadores:

I – Estatutos

AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - Alteração

Alteração aprovada em 26 de abril de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 22, de 15 de junho de 2010](#).

Artigo 23.º

Duração dos mandatos

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

- 4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, mediante deliberação fundamentada da assembleia de delegados e parecer favorável do conselho geral, os presidentes da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direção, conjunta ou isoladamente e a título excecional, poderão ser reeleitos para a realização de mais dois mandatos para além dos dois ali referidos.

Disposição transitória

As alterações introduzidas à redação dos estatutos produzirão efeitos imediatos, no respeitante às eleições para o triénio 2014-2016.”

Registado em 18 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fls 117 do livro n.º 2.

Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal - Alteração

Alteração aprovada em 17 de maio de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 10, de 15 de março de 2013](#).

CAPÍTULO I

Constituição e atribuições

Artigo 1.º

Denominação e natureza

A Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal é uma pessoa coletiva de direito privado, constituída para defesa e promoção dos interesses dos seus associados e rege-se pela lei aplicável e presentes estatutos.

Artigo 2.º

Sede e âmbito

A Associação abrange todo o território nacional, tem a sua sede na Rua das Forças Armadas, n.º 9, freguesia de Santo Agostinho, concelho de Moura, podendo, todavia, criar e estabelecer noutros locais delegações ou quaisquer outras formas de representação.

Artigo 3.º

Atribuições

São atribuições da Associação:

- a) Favorecer o bom entendimento e a solidariedade entre os associados e promover a defesa dos seus interesses;
- b) Promover o azeite embalado junto do consumidor, como garantia da qualidade, autenticidade e genuinidade do produto;
- c) Fomentar o estudo dos problemas relativos aos sectores da atividade económica representados, designadamente em matéria de formação e aperfeiçoamento profissional, prestando informações, dando pareceres, propondo medidas ao governo e aos órgãos associativos de grau superior sobre assuntos da sua especialidade ou de interesse da respetiva atividade, nomeadamente sobre a situação e necessidades do comércio e indústria de azeites, tendo em vista a promoção do seu desenvolvimento;
- d) Propor às entidades oficiais a adoção de medidas julgadas necessárias ou convenientes, nomeadamente sobre a defesa da política geral do sector, acesso à atividade, características e condições de funcionamento dos estabelecimentos, classificação e comercialização dos produtos, definição da política de crédito, normas contabilísticas e de trabalho, relações com os trabalhadores e previdências;
- e) Negociar e celebrar com os sindicatos interessados convenções coletivas de trabalho, nos termos de legislação aplicável;
- f) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade sempre que seja consultada pela Administração Pública;
- g) Instalar e assegurar o funcionamento dos serviços necessários à prossecução dos seus objetivos, nomeadamente serviços de contencioso, contratação laboral, económica e fiscais;
- h) Associar-se ou colaborar com organizações nacionais e internacionais com fins idênticos, nos termos da lei;
- i) Prestar serviços aos associados ou criar instituições para o efeito.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Admissão

- 1- Só podem fazer parte da Associação as pessoas singulares ou coletivas, de direito privado, que sejam titulares de uma empresa e que, atuando na fileira do azeite, se achem no pleno gozo da sua capacidade jurídica e preencham cumulativamente os seguintes requisitos:
 - a) Exerçam a atividade de embalador;
 - b) Disponham, para o exercício da atividade referida na alínea anterior, de instalações próprias com linha de embalamento.
- 2- A fileira do azeite compreende as atividades de aprovisionamento de matéria-prima para processamento, incluindo-se a refinação, o embalamento, a comercialização no mercado interno e a exportação do azeite.
- 3- A admissão de associados é da competência da direção e faz-se a pedido dos interessados.
- 4- Da aceitação ou recusa cabe recurso para a assembleia-geral.
- 5- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 5.º

Categorias de associados

Os associados, de acordo com a sua dimensão, referenciada a 31 de dezembro de cada ano, dividem-se nas seguintes categorias:

Categoria A - até 300t/ano de azeite embalado;

Categoria B - mais de 300 t/ até 1000 t/ano de azeite embalado;

Categoria C - mais de 1000 t até 2000 t/ano de azeite embalado;

Categoria D - mais de 2000 t a 10.000 t/ ano de azeite embalado

Categoria E - mais de 10.000 t/ano de azeite embalado.

Artigo 6.º

Perda da qualidade de associado

- 1- Os associados podem, a todo o tempo, solicitar a sua exoneração da Associação.
- 2- Perdem ainda a qualidade de associados aqueles que, por impedimento definitivo, deixarem de exercer a atividade representada pela Associação.
- 3- A readmissão das pessoas coletivas ou singulares que, nos termos dos números anteriores, percam a qualidade de associados processar-se-á nos termos do n.º 3 do artigo 4.º.

Artigo 7.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias-gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos, com a ressalva de que nenhum membro do conselho fiscal pode, em simultâneo, ser membro da direção ou ter outro cargo associativo;
- c) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos da lei e presentes estatutos;
- d) Apresentar aos órgãos da Associação as sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- e) Utilizar os serviços da Associação nas condições estatutárias ou estabelecidos pela direção;
- f) Usufruir de todas as demais regalias proporcionadas pela Associação.

Artigo 8.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela Assembleia-geral;
- b) Exercer os cargos associativos para que foram eleitos ou designados;
- c) Comparecer às assembleias-gerais e reuniões para que foram convocados;
- d) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;
- e) Acatar as resoluções dos corpos gerentes da Associação tomadas nos termos e dentro dos limites destes estatutos;

- f) Fornecer os elementos que a direção, para cumprimento das finalidades da Associação, lhe solicite.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 9.º

Órgãos da Associação

São órgãos da Associação a assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 10.º

Duração do mandato

- 1- A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal é de dois anos.
- 2- É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

Artigo 11.º

Destituição dos corpos gerentes

- 1- Os corpos gerentes poderão ser destituídos, a todo o tempo, por decisão da assembleia-geral tomada nos termos do artigo 20.º.
- 2- A Assembleia-geral em que seja deliberada a destituição dos corpos gerentes designará, de entre os associados, três elementos com a incumbência de gerir a Associação até à realização de novas eleições, que terão lugar no prazo máximo de dois meses.

Artigo 12.º

Número de votos

- 1- Na Assembleia-geral cada associado disporá de um número de votos correspondente à sua categoria, de acordo com a seguinte ponderação:
Categoria A – 1 voto;

Categoria B – 2 votos;

Categoria C – 4 votos;

Categoria D – 9 votos;

Categoria E – 10 votos.

- 2- Nos restantes órgãos da Associação cada um dos respetivos membros terá direito a um voto.

Artigo 13.º

Gratuidade do exercício dos cargos sociais

O exercício dos cargos associativos é gratuito, sem prejuízo do direito de reembolso das despesas de deslocação e estada, que deverão ser devidamente documentados.

SECÇÃO II

Da assembleia-geral

Artigo 14.º

Constituição

- 1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário, a designar de entre si.
- 2- Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respetivos trabalhos.
- 3- Cabe aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo nos seus impedimentos.
- 4- A substituição referida no número anterior caberá em primeiro lugar, ao 1.º secretário e, na sua falta, ao 2.º secretário.

Artigo 15.º

Poderes de representação

- 1- As pessoas coletivas associadas far-se-ão representar na assembleia-geral por um mandatário credenciado para o efeito em carta dirigida ao presidente da mesa.
- 2- Os associados poderão fazer-se representar na assembleia-geral por outros associados, nos termos referidos no número anterior, não podendo, no entanto, cada associado representar mais de três associados.

Artigo 16.º

Competência

Compete à Assembleia-geral:

- a) Eleger e destituir a mesa da assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal;
- b) Fixar o montante da joia e quotas a pagar pelos associados;
- c) Aprovar o relatório e contas da direção;
- d) Apreciar e deliberar sobre quaisquer trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;
- e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- f) Apreciar os recursos interpostos das decisões da direção;
- g) Deliberar sobre a integração da associação em organismos de grau superior, bem como a sua fusão com associações da mesma natureza e grau;
- h) Deliberar sobre a aplicação de sanções disciplinares da esfera da sua competência;
- i) Deliberar sobre a extinção da associação, consequente liquidação, bem como sobre o destino a dar ao respetivo património, através da transferência do mesmo para outra associação que prosiga objeto semelhante.”

Artigo 17.º

Reuniões

- 1- A assembleia-geral reunirá ordinariamente até ao fim do mês de abril de cada ano para apreciar o relatório e contas da direção relativas à gerência do ano findo e para proceder, quando tal deva ter lugar, à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior.
- 2- A assembleia-geral reunirá ainda a pedido da direção sempre que o julgue necessário ou a pedido de, pelo menos, 10 % dos associados.
- 3- Compete ao presidente da respetiva mesa convocar a assembleia-geral.

Artigo 18.º

Convocatória

- 1- A convocação de qualquer assembleia geral é feita por aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de 15 dias, no qual se indicará o dia, a hora e local da reunião e a respetiva ordem do dia.

- 2- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

Artigo 19.º

Funcionamento

- 1- A assembleia-geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos associados.
- 2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados em segunda convocação trinta minutos depois da hora indicada nos respetivos avisos.

Artigo 20.º

Deliberações

- 1- As deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria de votos dos associados presentes.
- 2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos dos associados presentes.
- 3- A deliberação sobre a dissolução da Associação exige o voto favorável de três quartos do número total dos associados.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 21.º

Composição

- 1- A Direção é composta por cinco membros efetivos, dos quais um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais e por três membros suplentes.
- 2- Os membros suplentes substituirão os membros efetivos sempre que se verifique a vacatura de qualquer lugar, salvo o estipulado no número seguinte.
- 3- Quando a vacatura incidir no cargo de presidente este passará a ser desempenhado pelo secretário, que será substituído nas suas funções por um dos membros suplentes.

Artigo 22.º

Competência

Compete à Direção:

- a) Representar a Associação em juízo ou fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação nomeadamente os referidos na alínea i) do artigo 3.º;
- c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia-geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia o relatório e contas de gerência;
- e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;
- f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do respetivo sector.

Artigo 23.º

Reuniões

- 1- A Direção reunirá por convocação do seu presidente, sempre que qualquer dos membros o solicite, e com a periodicidade necessária.
- 2- As reuniões iniciar-se-ão logo que esteja presente a maioria dos seus membros.
- 3- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.
- 4- Cabe ao secretário substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 24.º

Poderes para obrigar a Associação

Para obrigar a Associação são necessárias e suficientes as assinaturas de dois membros da direção sendo uma delas obrigatoriamente do presidente ou do tesoureiro.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 25.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, um presidente, um secretário e um relator, eleitos bienalmente.

Artigo 26.º

Competência

Compete ao Conselho Fiscal:

- a) Examinar a escrituração da Associação e conferir os valores sociais, sempre que o entenda conveniente;
- b) Dar parecer escrito sobre o relatório anual da direção, o balanço e contas do exercício, bem como sobre qualquer assunto que lhe seja presente pela direção;
- c) Assistir às reuniões da direção quando para tal seja convocado ou, independentemente de convocação, quando o entenda conveniente.

Artigo 26.º A

Funcionamento

- 1- O conselho fiscal reunirá quando convocado pelo seu presidente por sua iniciativa ou sempre que qualquer dos membros o solicite. E com a periodicidade que se revele necessária.
- 2- As reuniões iniciar-se-ão à hora marcada desde que esteja presente a maioria dos seus membros.
- 3- As deliberações são tomadas por maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.
- 4- Para deliberar validamente é necessário que estejam presentes pelo menos dois membros.
- 5- Cabe ao secretário substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

CAPÍTULO IV

Das eleições e do exercício dos órgãos diretivos

Artigo 27.º

Recenseamento eleitoral

- 1- A direção da Associação promoverá, até 30 dias antes da data prevista para a realização das eleições o recenseamento geral dos eleitores.
- 2- Só podem ser inscritos no recenseamento os associados que à data do recenseamento não tenham quotas em falta referentes a um período igual ou superior a três meses.
- 3- O resultado do recenseamento estará patente na secretaria da Associação até ao termo do prazo fixado para a impugnação do ato eleitoral.
- 4- Das irregularidades do recenseamento pode qualquer associado, até oito dias antes da data marcada para a realização do ato eleitoral, reclamar para a direção que decidirá obrigatoriamente no prazo de quarenta e oito horas.
- 5- Das decisões da direção cabe recurso, no prazo de dois dias, para a mesa da assembleia-geral, que decidirá no prazo de quarenta e oito horas.
- 6- Da decisão da mesa da assembleia-geral cabe recurso para os tribunais competentes, nos termos da respetiva lei processual.

Artigo 28.º

Apresentação de candidaturas

- 1- As candidaturas deverão ser apresentadas até 15 dias antes da data designada para a realização da assembleia eleitoral.
- 2- As candidaturas podem ser apresentadas pela direção ou por um mínimo de cinco associados.
- 3- Serão asseguradas a todas as listas concorrentes a eleições para os órgãos sociais a igualdade de oportunidades e imparcialidade, competindo ao presidente da mesa da assembleia-geral decidir, no prazo de quarenta e oito horas ou no início da assembleia eleitoral, caso não seja possível respeitar aquele prazo, qualquer reclamação que lhe seja apresentada sobre a violação dos princípios supra enunciados no tratamento das candidaturas.
- 4- Das decisões do presidente da mesa sobre as reclamações apresentadas nos termos do número anterior cabe recurso para a assembleia-geral.

Artigo 29.º

Exame das listas

As listas dos candidatos deverão estar patentes na sede da Associação desde a data da sua apresentação até ao termo do prazo estabelecido para a impugnação dos atos eleitorais.

Artigo 30.º

Assembleia eleitoral

A data da assembleia eleitoral será fixada pela respetiva mesa de forma a realizar-se até 30 de abril do ano seguinte ao ano civil em que tiver decorrido o último mandato dos corpos gerentes em exercício, devendo ser anunciada com a antecedência mínima de 20 dias.

Artigo 31.º

Exercício do direito de voto

- 1- Haverá listas separadas para cada órgão, devendo a eleição recair sobre listas completas de candidatos, com identificação dos cargos a que concorrem.
- 2- A votação será sempre feita por escrutínio secreto.
- 3- A mesa de voto será constituída pelos membros da mesa da assembleia-geral e por um representante de cada uma das listas.

Artigo 32.º

Apuramento dos resultados das eleições

- 1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleitos os candidatos da lista mais votada para cada um dos órgãos.
- 2- Sempre que a eleição recaia sobre pessoas coletivas, estas indicarão, no prazo de oito dias, a pessoa singular que as represente no órgão para que foram eleitas.
- 3- Os elementos eleitos entrarão em exercício a partir da posse, que lhes será dada pelo presidente de mesa da Assembleia-geral cessante, no prazo de 15 dias após a eleição e em data e hora previamente indicadas.
- 4- No caso de o presidente da mesa da Assembleia-geral não cumprir o preceituado no número anterior os novos corpos gerentes tomarão posse por sua iniciativa.

Artigo 33.º

Impugnação do ato eleitoral

O resultado das eleições pode ser impugnado no prazo de 15 dias, no tribunal competente.

Artigo 34.º

Escusa do exercício de cargos

- 1- Só pode escusar-se do cargo para que foi eleito o associado que não tenha possibilidades, por motivos atendíveis, de assegurar o exercício do mesmo de forma regular e efetiva.
- 2- O pedido de escusa será dirigido ao presidente da mesa da Assembleia-geral, que decidirá no prazo de três dias, cabendo desta decisão recurso para a Assembleia-geral, com efeito suspensivo.

CAPÍTULO V

Da disciplina

Artigo 35.º

Das infrações disciplinares e das sanções correspondentes

- 1- Constitui infração disciplinar:
 - a) A falta de cumprimento dos deveres enunciados no artigo 8.º;
 - b) O não acatamento das orientações estabelecidas ou a estabelecer pelos órgãos sociais competentes;
 - c) O não cumprimento de obrigações resultantes de acordos globais firmados pela Associação.
- 2- As infrações disciplinares serão puníveis com:
 - a) Advertência por escrito;
 - b) Suspensão temporária do exercício de direitos;
 - c) Expulsão.
- 3- Incorrem nas sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2, conforme a gravidade da infração, os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º
- 4- Incorrem na sanção prevista na alínea c) do n.º 2, os associados que praticarem uma grave violação dos deveres fundamentais previstos no artigo 8.º, nomeadamente:
 - a) Reincidirem na infração prevista na alínea a) do n.º 1;

- b) Atrasarem-se no pagamento das quotas por um prazo igual ou superior a seis meses, bem como no pagamento de quaisquer outras dívidas à associação;
- 5- Incorrem ainda na sanção prevista da alínea c) do n.º 2, por constituir também grave violação dos deveres fundamentais, os associados que pratiquem atos lesivos dos interesses da Associação ou dos seus associados e os que tenham sido condenados em processo-crime, com sentença transitada em julgado, por infração ou infrações cometidas no exercício da sua atividade.

Artigo 36.º

Do processo disciplinar

- 1- As sanções referidas no artigo anterior só podem ser aplicadas mediante processo disciplinar a instaurar pela direção no prazo de 30 dias a contar do conhecimento da infração, podendo qualquer associado participar a existência das infrações disciplinares de que tenha conhecimento.
- 2- São nulas as sanções aplicadas sem audiência prévia do infrator.
- 3- O associado arguido tem o prazo de 10 dias úteis a contar da notificação da nota de culpa para apresentar a sua defesa.
- 4- A aplicação da sanção prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º e a suspensão do exercício de direitos até seis meses são da competência da direção.
- 5- A aplicação das restantes sanções é da competência da assembleia-geral, que deliberará sobre proposta apresentada pela direção finda a instrução do processo disciplinar.

Artigo 37.º

Dos recursos

- 1- Das sanções aplicadas pela direção cabe sempre recurso para a assembleia-geral, a interpor no prazo de 10 dias seguidos contados do conhecimento da pena aplicada.
- 2- O recurso é dirigido e apresentado ao presidente da mesa da assembleia-geral.

CAPÍTULO VI

Dos meios financeiros

Artigo 38.º

Das receitas

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto da cobrança das joias e quotas;
- b) As taxas recebidas pelos serviços prestados aos associados;
- c) O produto da venda de publicações;
- d) O produto de empréstimos autorizados pela assembleia-geral;
- e) Os rendimentos dos depósitos em instituições de crédito e outras aplicações financeiras à ordem da Associação;
- f) As doações, heranças ou outras liberalidades que não impliquem qualquer encargo presente ou futuro para a Associação.

Artigo 39.º

Do orçamento

O orçamento anual da Associação é elaborado pela direção e deve conter, por verbas separadas, o montante correspondente às receitas e despesas previsíveis para o respetivo exercício.

Artigo 40.º

Movimentação de valores

- 1- Os valores da Associação são depositados à sua ordem numa instituição de crédito.
- 2- Os levantamentos só podem ser efetuados por cheque ou ordem de pagamento emitidos nos termos do disposto no artigo 24.º.

Registado em 21 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fls 117 do livro n.º 2.

ASSIMAGRA-Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore e Ramos Afins – Nulidade parcial

Por sentença proferida em 18 de fevereiro de 2013, transitada em julgado em 8 de abril de 2013, proferida no âmbito do processo sob o n.º 380/12.5TBPMS, que correu termos no 1.º Juízo do Tribunal Judicial de Porto de Mós, que o Ministério Público moveu contra a ASSIMAGRA-Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore e Ramos Afins, foi declarada a nulidade do artigo 2.º, por violação do disposto no n.º 3 do artigo 175.º do Código Civil, no que concerne à alteração da sede da Associação por maioria simples dos associados presentes, e da alínea b) do n.º 1 do artigo 50.º, *in fine*, por impossibilidade legal, no que concerne à distribuição dos bens da Associação, após a sua extinção, pelos respectivos associados que sejam eles próprios associações, ambas as disposições constantes da alteração de estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 23, de 22 de junho de 2011](#).

II – Direção

ANF – Associação Nacional das Farmácias

Eleição em 4 de maio de 2013, para o mandato de três anos.

Presidente:

- Paulo Jorge Cleto Duarte
Farmácia Estácio - Lisboa

Vice-Presidentes:

- Vítor Manuel Lopes Segurado
Farmácia Nova – Setúbal
- Nuno Vasco Rodrigues Vieira Lopes
Farmácia Nova Portas de Benfica – Amadora
- António João Carvalho Pinto
Farmácia Carvalho Pinto – Galveias

Vogais:

- Ana Cristina Clarkson Gaspar
Farmácia Saraiva – Avintes
- Maria Filipa Duarte Ramos Carmona
Farmácia do Vale - Seixal
- Pedro Miguel Antunes Ferreira
Farmácia Costa - Vidigueira
- Sílvia Alexandra Lopes Rodrigues
Farmácia Ferrer – Castelo Branco
- Tiago Galvão Alves Pereira
Farmácia Benfica – Lisboa

Vogais Suplentes:

- Joana Pereira de Carvalho S.S.M. Cardoso
Farmácia Carvalho - Alcabideche
- Duarte João Gama de Oliveira Teixeira dos Santos
Farmácia Central da Lapa – Lisboa

ANPME- Associação Nacional das Pequenas e Médias Empresas

Eleição em 24 de maio de 2013, para o mandato de quatro anos.

Presidente:

Manuel Nuno Seara Carvalhinha Alves Costa (associado fundador)

Vice-Presidente:

Paula Cristina Prata Pinto Hespanhol Coelho (associado n.º 74/99)

Tesoureiro:

Costa e António, L.^{da}, representada por António Alberto Marques Costa (associado n.º 2004/05)

Casa do Azeite – Associação do Azeite de Portugal

Eleição em 17 de maio de 2013, para o mandato de dois anos

Efetivos:

Presidente - Sovena, Portugal Consumer Goods, S.A.

Representante: *Engenheiro Luís Maria da Cunha Folque de Mendoça*

Tesoureiro - Victor Guedes – Indústria e Comércio, S.A.

Representante: *Dr. Pedro Miguel Marques da Silva Cruz*

Secretário - Estabelecimentos Manuel da Silva Torrado & C^a (Irmãos) S.A.

Representante: *Sr. Rui Norte dos Santos*.

Vogal - Cidacel, S.A.

Representante - *Sr. Fernando Rodrigues Dias Ferreira*

Vogal - Fio Dourado, L.^{da}

Representante – *Engenheiro João Vitor Mendes*

Suplentes:

Azeol – Soc. de Azeites e Óleos da Estremadura, S.A.

Representante: *Sr. José Pereira Elias do Coito*

Esporão – Vendas e Marketing, S.A.

Representante: *Dr. Fernando Coucelo*

Cooperativa Agrícola de Moura e Barrancos, CRL

Representante: *Sr. Francisco António Valente Gil*

APEQ – Associação Portuguesa das Empresas Químicas – Retificação

Eleição em 27 de março de 2013, para o mandato de dois anos.

No *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 17, de 8 de maio de 2013](#), foi publicada a identidade dos membros da Direção da associação em epígrafe, a qual enforma de inexatidão, pelo que a seguir se procede à necessária retificação.

Assim, a páginas 199 do citado *Boletim*;

Onde se lê:

“Vogal:

LONDE SOGÁS, L.^{da}, representado por José Luís Cañedo Gullo”

Deve ler-se:

“Vogal:

LINDE SOGÁS, L.^{da}, representado por José Luís Cañedo Gullon”

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos

ICP - Autoridade Nacional de Comunicações - ANACOM

Estatutos aprovados em 23 de maio de 2013.

CAPÍTULO I

Coletivo dos trabalhadores e formas de organização

SECÇÃO I

Coletivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Definição e âmbito

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

venção democrática, adotam os presentes estatutos da Comissão de Trabalhadores, adiante designada abreviadamente como CT.

- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes, direitos e deveres respeitantes à intervenção dos trabalhadores da ANACOM, para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.
- 3- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que tenham um vínculo contratual laboral celebrado com a ANACOM.
- 4- Nenhum trabalhador da ANACOM pode ser prejudicado nos seus direitos ou no cumprimento dos seus deveres, nomeadamente de participar na constituição da CT, na Subcomissão de trabalhadores, doravante designada como SubCT, na aprovação dos estatutos, ou de eleger e ser eleito.

Artigo 2.º

Direitos dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

- 1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:
 - a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos nos termos do artigo 5.º;
 - b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 5.º;
 - c) Participar nas votações para alteração dos estatutos;
 - d) Subscrever a convocatória do ato eleitoral, nos termos do artigo 46.º;
 - e) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 48.º;
 - f) Eleger e ser eleito membro da CT ou da SubCT;
 - g) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
 - h) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou das SubCT, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 32.º e seguintes;
 - i) Participar nas votações previstas na alínea anterior;
 - j) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da ANACOM;
 - l) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;
 - m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;

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

Artigo 3.º

Órgãos coletivos dos trabalhadores

1- São órgãos coletivos dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A CT;
- c) As SubCT.

SECÇÃO II

Dos órgãos coletivos

SUBSECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Definição, natureza e âmbito

- 1- O plenário, no qual participam todos os trabalhadores com vínculo contratual laboral com a ANACOM, é a forma de reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores, definida no artigo 1.º.
- 2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, ou em local a designar, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, devem observar e cumprir os seus deveres de pontualidade e assiduidade.
- 4- O tempo despendido nas reuniões referidas no n.º 2 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 5- Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará ao Conselho de Administração, doravante designado por CA, pelos meios apropriados disponíveis, a realização das reuniões referidas, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.
- 6- Para os efeitos do número anterior, considera-se meios apropriados disponíveis de divulgação todos os meios à disposição da CT, eletrónicos ou não, nomeadamente a página da *intranet* da ANACOM, o envio de correio eletrónico via endereços eletrónicos individuais e painéis de informação geral não institucional.

Artigo 5.º

Discussão em plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Definição das bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
 - b) Eleição e destituição da CT;
 - c) Alteração do regulamento eleitoral;
 - d) Controlo da atividade da CT e dos seus membros pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
 - e) Pronúncia sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhes seja submetido pela CT ou pelos trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.
- 2- A CT, as SubCT, ou o plenário podem submeter à discussão prévia qualquer deliberação.
- 3- Os projetos de alteração dos estatutos são distribuídos pela CT a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data da sua votação.

Artigo 6.º

Plenário descentralizado

- 1- O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos, em todos os estabelecimentos, delegações ou instalações que a ANACOM possua, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.
- 2- As disposições previstas nos artigos 7.º e 8.º são aplicadas aos plenários descentralizados, com as devidas adaptações.
- 3- As atas dos plenários descentralizados deverão ser elaboradas pelos membros das SubCT, sendo enviada cópia das mesmas à CT.
- 4- As deliberações dos plenários descentralizados serão tomadas em conta em proporção com o número de trabalhadores desses estabelecimentos, delegações ou instalações que a ANACOM aí possua, bem como com o número de trabalhadores participantes.
- 5- Toda a documentação, nomeadamente a ata de reunião, deverá ser disponibilizada a todos os trabalhadores da ANACOM, pelos meios tidos por convenientes, sempre que solicitado.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

- 1- As reuniões do plenário, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela CT, através dos meios mencionados no n.º 6, do artigo 4.º, por sua iniciativa ou a requerimento de 20 % dos trabalhadores da ANACOM, com antecedência mínima de 48 horas, contendo sempre o dia, hora, local e ordem de trabalhos da reunião.
- 2- As reuniões do plenário nos estabelecimentos, delegações ou instalações que a ANACOM possua serão realizadas no mesmo dia, hora e com a mesma ordem de trabalhos e convocadas com a antecedência mínima mencionada no número anterior, sendo que, na convocatória, deverá ser mencionado o local onde se realizarão os trabalhos. Quando a iniciativa da reunião não seja da CT, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 dias úteis após a receção do respetivo requerimento, nos termos do n.º 6, do artigo 4.º.
- 3- As reuniões acima mencionadas são dirigidas por um membro da CT. No seu impedimento será eleito um dos membros de uma SubCT presente.

Artigo 8.º

Deliberações

- 1- O plenário delibera validamente desde que estejam presentes pelo menos 20 % dos trabalhadores da ANACOM.
- 2- As deliberações considerar-se-ão validamente tomadas quando sejam adotadas pela maioria dos trabalhadores presentes.
- 3- A votação da generalidade das deliberações é efetuada de modo aberto, por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 4- As votações em plenário serão secretas desde que requeridas por um mínimo de 10 trabalhadores.
- 5- O voto é obrigatoriamente secreto nas votações referentes a eleições e destituições de CT e SubCT, a aprovação e a alteração dos estatutos.
- 6- São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as matérias mencionadas nas alíneas a), b), e c), do n.º 1, do artigo 5.º.
- 7- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no n.º 3.
- 8- A mesa do plenário, composta pelos membros da CT, deverá lavrar ata das deliberações do plenário.
- 9- Os plenários podem assumir a forma não presencial, sendo que as deliberações, neste caso, deverão ser votadas eletronicamente.

SUBSECÇÃO II

Formas de reunião do plenário

Artigo 9.º

Plenários ordinários, extraordinários, de emergência e sectoriais

- 1- Plenários ordinários - o plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.
 - a) O plenário ordinário realiza-se durante o mês de janeiro de cada ano;
 - b) Caberá à CT em exercício a marcação da data, hora e local da realização do plenário;
 - c) Os plenários descentralizados realizar-se-ão na mesma data e hora que o plenário, sendo que caberá aos membros das SubCT a escolha do local da realização desse plenário.
- 2- Plenários extraordinários - o plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos do artigo 7.º tendo em conta os requisitos previstos no artigo anterior.
- 3- Plenários de emergência - o plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, sendo que:
 - a) A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT, diretamente ou a pedido nos termos do n.º 1 do artigo anterior;
 - b) As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores;
 - c) Efetuada convocação com carácter de urgência nos termos da alínea anterior, ficará sujeito a consenso do plenário a aceitação da matéria do mesmo e da necessidade da sua realização.
- 4- Plenários sectoriais - poder-se-ão realizar plenários sectoriais convocados pela CT para os quais a mesma comissão reconheça a existência de assuntos específicos e não antagónicos ao interesse geral de todos os trabalhadores da ANACOM.
- 5- Qualquer dos plenários acima previstos pode ser substituído por discussão não presencial com votação eletrónica.

SUBSECÇÃO III

Comissão de trabalhadores

Artigo 10.º

Natureza e âmbito da CT

- 1- A CT da ANACOM é o órgão designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da Repúbli-

ca Portuguesa, na lei e demais normas aplicáveis.

- 2- Como forma de organização, expressão e atuação dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.
- 3- A CT representa todos os trabalhadores da ANACOM com vínculo contratual laboral, independentemente da sua função ou categoria profissional.
- 4- A CT promove a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da ANACOM perante o CA, e outras entidades, pelos meios legais ao seu dispor.
- 5- A CT exerce a sua atividade de uma forma autónoma e independente de qualquer estrutura, interna ou externa à ANACOM.
- 6- A CT exerce a sua atividade em todas as unidades orgânicas da ANACOM, geograficamente dispersas pelo território português.

Artigo 11.º

Sede

- 1- A CT tem a sua sede na Av. José Malhoa, n.º 12, 1099-017 Lisboa.
- 2- Em todos os outros estabelecimentos, delegações ou quaisquer outras instalações que a ANACOM possua e que tenha, pelo menos, um trabalhador com vínculo contratual laboral com esta, poderá ser criada uma SubCT, nos termos da lei.
- 3- As SubCT funcionarão nas instalações que a ANACOM possua.

Artigo 12.º

Personalidade e capacidade judiciária

- 1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.
- 2- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete representar.
- 3- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.
- 4- Qualquer dos seus membros, devidamente mandatado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

Artigo 13.º

Poderes para obrigar a CT

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

Artigo 14.º

Direitos e atribuições da CT e das SubCT

1- Compete à CT, nomeadamente:

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

2- São atribuições da CT:

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

- i. Promoção da adequada utilização dos recursos humanos, materiais e financeiros;
 - ii. Promoção, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, de medidas efetivas que contribuam para a o desenvolvimento da atividade da instituição;
 - iii. Apresentação de sugestões, recomendações e críticas construtivas tendentes à formação, avaliação e melhoria das condições de trabalho.
- h) Cooperar com outras instituições ou organizações coletivas de trabalhadores, com vista ao estabelecimento de estratégias comuns, e alinhamentos de atuação, face aos problemas e interesses dos trabalhadores da ANACOM;
- i) Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na ANACOM, de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prescindir da necessária autonomia e independência;
- j) Reunir periodicamente com o CA, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à sua prossecução.
- 3- São, ainda, direitos da CT:
- a) A afixação de informação relativa aos interesses dos trabalhadores em locais visíveis e de fácil acesso, postos à sua disposição pela entidade patronal;
 - b) A distribuição de informação nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, pelos meios que considere mais adequados, nomeadamente os mencionados no n.º 6 do artigo 4.º;
 - c) Ser dotada de instalações adequadas, colocadas à sua disposição pelo CA, no interior da ANACOM, para o exercício das suas funções;
 - d) A utilização dos meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções, colocados à sua disposição pelo CA;
 - e) A utilização de endereços eletrónicos para distribuição de informação;
 - f) A disponibilização, pelo CA, de uma hiperligação na página inicial da intranet para as áreas de interesse dos trabalhadores;
 - g) A total autonomia editorial na publicação de conteúdos da responsabilidade da CT na *intranet*.
- 4- Compete às SubCT:
- a) Exercer os direitos previstos nos números anteriores, que lhes sejam delegados pela CT;
 - b) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;
 - c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e a CT, ficando vinculadas à orientação geral estabelecida por esta última;
 - d) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta.

Artigo 15.º

Deveres da CT e das SubCT

1- São deveres da CT e das SubCT:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos e na prossecução dos seus deveres;
- d) Exigir do empregador, dos órgãos de gestão da instituição e de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação das normas constitucionais, legais e administrativas respeitantes aos direitos dos trabalhadores, bem assim como o empenhamento na adoção consistente das melhores práticas reconhecidas a nível do recrutamento e gestão dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com outras comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras, em especial no setor das comunicações;
- f) Promover a melhoria das condições de trabalho;
- g) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da ANACOM, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

Artigo 16.º

Autonomia e independência da CT e das SubCT

- 1- A CT e as SubCT são independentes do CA, e de qualquer organização ou entidade, interna ou externa ao coletivo dos trabalhadores.
- 2- Os membros da CT, das SubCT e da Comissão Coordenadora, se existir, gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 17.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

- 1- É proibido, nos termos da lei, e considerado nulo, todo o acordo ou ato que vise:
 - a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar, ou não, nas atividades e órgãos da CT ou das SubCT, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
 - b) Despedir, transferir ou, de qualquer outro modo, prejudicar direta ou indiretamente um trabalhador por motivos associados às suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores e à promoção e salvaguarda dos seus interesses, previstas nestes estatutos.

CAPÍTULO II

Cooperação e participação institucional da CT

SECÇÃO I

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o CA

- 1- A CT reunirá periodicamente com o CA para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.
- 2- Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes, devendo a mesma ser objeto de divulgação no prazo máximo de 10 dias após a sua realização.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

- 1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão do CA:
 - a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
 - b) Tratamento de dados biométricos;
 - c) Elaboração de regulamentos internos da ANACOM;

- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
 - f) Definição, organização e alteração dos regimes e horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da ANACOM;
 - g) Quaisquer medidas de que possam resultar num agravamento das condições de trabalho dos trabalhadores da ANACOM;
 - h) Decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho.
- 2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 15 dias após receção do documento escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido pelo CA, em atenção da extensão ou complexidade da matéria.
- 3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de 10 dias.
- 4 - Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo anterior, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.
- 5 - Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 20.º

Competências da CT no controlo de gestão

- 1- Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e dos poderes seguintes:
- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da ANACOM e respetivas alterações, bem como acompanhar a sua execução;
 - b) Promover a adequada utilização dos recursos humanos, materiais e financeiros;
 - c) Promover junto do CA, e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da ANACOM, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
 - d) Apresentar à ANACOM sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
 - e) Defender junto das unidades orgânicas da ANACOM os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Processos de reestruturação da ANACOM

- 1 - A CT tem o direito de participar em todo e qualquer processo de reestruturação da ANACOM.
- 2 - No âmbito do exercício do direito de participação mencionado no número anterior, a CT tem, obrigatoriamente:
 - a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer sobre os planos de reestruturação, micro reestruturação, reajustamentos funcionais, extinção, criação ou alteração dos conteúdos funcionais dos postos de trabalho ou outras alterações, nos termos e prazos previstos na lei e no artigo 19.º;
 - b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
 - c) O direito de ser informada sobre a formulação inicial, intermédia e final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
 - d) O direito de se reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos, preparatórios ou de outra natureza, atinentes às atividades mencionadas na alínea a) do presente artigo;
 - e) O direito de emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da ANACOM ou das entidades legalmente competentes.

Registado em 18 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 74, a fls 191 do livro n.º 1.

EIA - Ensino, Investigação e Administração, S. A. - Alteração

Alteração aprovada em 30 de maio de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 6, de 15 de fevereiro de 2013](#).

Os trabalhadores não docentes da Universidade Atlântica, no exercício dos direitos que lhe são conferidos pela Constituição da República Portuguesa e pelo Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º

7/2009 de 12 de fevereiro, e determinados a reforçar a proteção dos seus interesses legítimos e o exercício dos seus direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores, que se destinam a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da Comissão de Trabalhadores da EIA - Ensino, Investigação e Administração, S. A., entidade instituidora da Universidade Atlântica.

A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do estatuto a votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

CAPÍTULO I

Organização dos trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores pertencentes ao pessoal não docente da EIA - Ensino, Investigação e Administração, S.A., doravante abreviadamente designada por EIA.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da EIA, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos do coletivo dos trabalhadores

- 1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na Lei e nestes estatutos.
- 2- Constituem direitos do coletivo dos trabalhadores:
 - a) Reunir-se em assembleia-geral dos trabalhadores no local de trabalho durante o seu horário de trabalho, até ao limite máximo de quinze horas por ano, desde que assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial;
 - b) Votar para a eleição dos membros dos órgãos estatutários, no local e durante o horário de trabalho, dispondo cada trabalhador do tempo indispensável para o efeito;
 - c) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;
 - d) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos;
 - e) Votar nas alterações dos estatutos;
 - f) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da comissão de trabalhadores a comissões coordenadoras;

- g) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
 - h) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições;
 - i) Eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores;
 - j) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
 - k) Subscrever a convocatória da votação para destituição da comissão de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;
 - l) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
 - m) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;
 - n) Subscrever o requerimento para convocação da assembleia geral de trabalhadores;
 - o) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário da assembleia geral de trabalhadores;
 - p) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;
 - q) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo;
 - r) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações do plenário.
- 3- Sem prejuízo do disposto na alínea a) do número anterior, podem ser realizadas reuniões gerais nos locais de trabalho fora do horário normal de trabalho.

Artigo 3.º

Órgãos, eleições e mandatos

- 1- Consideram-se constituídos os seguintes órgãos estatutários:
 - a) Assembleia-Geral dos Trabalhadores da EIA (AGT);
 - b) Comissão de Trabalhadores da EIA (CT);
 - c) A Comissão Eleitoral (CE).
- 2- Os atos eleitorais para os representantes dos órgãos estatutários ocorrem em simultâneo.
- 3- Salvo disposição especial em contrário, o mandato dos membros dos órgãos estatutários é de quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 4.º

Proteção legal específica

- 1- Nenhum trabalhador do órgão ou serviço pode ser prejudicado ou impedido de exercer nos seus direitos, nomeadamente o direito de participar na constituição da CT, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.
- 2- Os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à proteção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções.

CAPÍTULO II

Assembleia-geral de trabalhadores

Artigo 5.º

Constituição e competência

- 1- A AGT da EIA, órgão privilegiado para a expressão e transmissão da vontade geral, é constituída por todos os membros do coletivo dos trabalhadores, nos termos previstos no artigo 1.º, reunidos em plenário previamente convocado nos termos deste estatuto, e tem as seguintes competências:
 - a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração das normas estatutárias;
 - b) Eleger e destituir os membros dos restantes órgãos estatutários, bem como aprovar o respetivo programa de ação;
 - c) Fiscalizar a atividade dos restantes órgãos estatutários pelas formas e meios previstos na lei e nos presentes estatutos;
 - d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pelos restantes órgãos estatutários ou por iniciativa de, no mínimo, 20 % dos trabalhadores;
 - e) Dirimir em última instância os conflitos ou resolver os diferendos entre os órgãos do coletivo, ou entre estes e os trabalhadores, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos com o propósito de habilitar a AGT a decidir de uma forma reta, justa e esclarecida;
 - f) Servir de instância de recurso, a interpor por um mínimo de 20 % dos trabalhadores, dos atos praticados pela CT em desobediência à lei e aos presentes estatutos;
- 2- As propostas de extinção da CT ou de destituição de todos ou de qualquer dos seus membros devem ser obrigatoriamente referendadas através de votação direta, universal e secreta antes de submetidas a deliberação em AGT.

Artigo 6.º

Convocação

A AGT pode ser convocada:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Reuniões

- 1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de janeiro, a fim de apreciar a atividade dos restantes órgãos estatutários, além de outros assuntos que constem na ordem de trabalhos.
- 2- A AGT extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos do artigo 6.º.

Artigo 8.º

Reunião de emergência

- 1- A AGT reúne de emergência, em circunstâncias excecionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.
- 2- A definição da natureza urgente da AGT, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT e devem feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número possível de trabalhadores.

Artigo 9.º

Mesa da AGT

- 1- Em cada AGT é constituída uma mesa, composta por três elementos efetivos e dois suplentes, a eleger por voto direto e presencial.
- 2- A mesa é presidida pelo membro mais votado e tem as seguintes competências:
 - a) Registrar as presenças em cada momento para efeitos de apuramento do quórum de funcionamento;

- b) Conduzir os trabalhos da reunião, sem prejuízo do disposto no número anterior;
 - c) Assegurar a regularidade das deliberações;
 - d) Redigir as atas e submetê-las à aprovação dos membros presentes, via *e-mail*, nos dez dias úteis subsequentes à data da realização da reunião, prorrogáveis em casos devidamente justificados.
- 3- Consideram-se aprovadas as atas que não tenham sido objeto de qualquer oposição no prazo de cinco dias úteis após a sua remessa.

Artigo 10.º

Convocação da AGT

- 1- Os membros da mesa reúnem com uma antecedência mínima de 15 dias úteis face à data das reuniões, a fim de articularem entre si a ordem de trabalhos e a data e hora de início das reuniões.
- 2- As convocatórias, com indicação da ordem do dia, são divulgadas eletronicamente, designadamente através do endereço de correio eletrónico institucional, com antecedência mínima de 10 dias, salvo em assuntos de manifesta urgência, em que antecedência mínima será reduzida para 24 horas.
- 3- Da convocatória devem constar obrigatoriamente as seguintes indicações:
 - a) Tipo, local, dia e hora de reunião;
 - b) Número de presenças de trabalhadores necessários para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos destes estatutos;
 - c) Ordem de trabalhos da AGT.
- 4- Deve ser dado conhecimento da convocação da AGT ao conselho de administração executivo da EIA.
- 5- A documentação respeitante aos assuntos previstos na ordem do dia deve ser disponibilizada com pelo menos cinco dias de antecedência face à data da reunião da AGT.
- 6- A competência prevista no número um pode ser delegada.

Artigo 11.º

Funcionamento da AGT

- 1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes pelo menos

20 % dos trabalhadores da EIA ou meia hora mais tarde independentemente do número de trabalhadores presentes.

- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:
 - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.
 - b) Alteração dos estatutos da CT.
- 4- Das reuniões da AGT são lavradas atas, a assinar por todos os membros da mesa.

Artigo 12.º

Votação

- 1- O voto é sempre direto e presencial.
- 2- Salvo o disposto no número seguinte, a votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

São, contudo, realizados por escrutínio secreto:

 - a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
 - b) Aprovação e alteração dos estatutos.
- 3- A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação por voto secreto.
- 4- As votações referentes a eleições e destituições da CT, aprovação e alteração dos estatutos decorrem nos termos da lei e pela forma indicada no presente estatuto.

Artigo 13.º

Discussão prévia

- 1- Em regra, todas as deliberações devem ser precedidas de discussão em plenário, sendo esta obrigatória nos seguintes casos:
 - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
 - b) Criação de instrumentos de regulamentação das condições de trabalho;
 - c) Aprovação e alteração dos estatutos;
 - d) Resoluções de interesse coletivo.
- 2- A AGT ou a CT podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que

mencionadas na convocatória.

CAPÍTULO III

Comissão de Trabalhadores

SECÇÃO I

Princípios fundamentais

Artigo 14.º

Natureza

- 1- A CT da EIA é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na Lei, nos presentes estatutos e demais legislação aplicável.
- 2- Como forma de organização representativa dos trabalhadores, a CT da EIA exerce em nome próprio as competências e direitos referidos no número anterior.
- 3- A CT da EIA está sujeita à supervisão da AGT.

Artigo 15.º

Autonomia e independência

- 1- A CT da EIA age com total independência da entidade empregadora, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores da EIA.
- 2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.
- 3- Nos termos da lei, a CT da EIA goza de personalidade jurídica e tem sede nas instalações disponibilizadas para esse fim pelos órgãos de direção da EIA.

Artigo 16.º

Competência

- 1- No âmbito do exercício dos direitos consagrados na lei e nos presentes estatutos, compete designadamente à CT:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais e sociais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços da empresa;
- d) Providenciar no sentido da obtenção de conhecimento atempado das principais linhas de ação e de gestão a desenvolver pelos órgãos de direção;
- e) Pronunciar-se previamente à tomada de quaisquer medidas e decisões de fundo, no quadro do desenvolvimento das principais linhas de ação e de gestão a que se refere a alínea anterior;
- f) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- g) Defender os postos de trabalho e pronunciar-se sobre a gestão de recursos humanos na instituição;
- h) Dialogar com os órgãos de direção com o objetivo de se encontrarem soluções consensuais no sentido da resolução de problemas de natureza laboral ocorridos na instituição, desde que tal não venha a representar a lesão de direitos e interesses fundamentais dos trabalhadores;
- i) Negociar a melhoria das condições de trabalho e das condições sociais da EIA, num justo equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e as reais possibilidades administrativas e financeiras da instituição;
- j) Acompanhar e exercer o controlo de legalidade sobre a interposição de procedimentos disciplinares e aplicação de medidas punitivas contra os trabalhadores;
- k) Defender os trabalhadores contra práticas abusivas e lesivas dos seus direitos e liberdades fundamentais, designadamente em consequência do desrespeito dos princípios da igualdade de direitos e deveres de todos os trabalhadores e da proibição de discriminação baseada na raça, religião, sexo, deficiências físicas ou mentais, convicções políticas, filiações sindicais e associativas, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional ou outras diferenças de tratamento não justificadas;
- l) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo setor de atividade económica;
- m) Participar na elaboração da legislação do trabalho, direta ou por intermédio das comissões coordenadoras a que tenha aderido, e na criação de instrumentos de regulamentação das condições de trabalho;
- n) Promover a participação dos trabalhadores nos órgãos previstos nos presentes estatutos;
- o) Desenvolver a ação necessária à mobilização dos trabalhadores para as tomadas de posição coletivas;
- p) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;
- q) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- r) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

Artigo 17.º

Início de atividade da CT

A CT só pode iniciar a sua atividade depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 18.º

Controlo de gestão

- 1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da instituição, no respeito pela autonomia e separação entre os órgãos de direção e os trabalhadores.
- 2- O controlo de gestão é exercido pelo CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.
- 3- No exercício do direito do controlo de gestão, a CT tem o direito de:
 - a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da EIA e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
 - b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
 - c) Promover, junto dos órgãos de direção e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
 - d) Apresentar aos órgãos competentes sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
 - e) Defender junto dos órgãos de direção e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores;
- 4- A empresa está proibida por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.
- 5- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a 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 corresponsabiliza.
- 6- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 19.º

Relações com as organizações sindicais

- 1- A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, são desenvolvidos sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.
- 2- As competências da CT não devem ser utilizadas para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Deveres

Decorrem do exercício dos direitos e atribuições da CT da EIA os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização, mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade empregadora, do órgão dirigente e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes à proteção dos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Participar responsabilmente na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, designadamente exercendo os seus direitos e desempenhando as suas funções de maneira a não prejudicar o normal funcionamento dos órgãos e serviços;
- g) Apresentar à AGT da EIA, com a antecedência mínima de vinte dias úteis face à reunião prevista no número 1 do artigo 7.º do presente estatuto, o plano anual de atividades e o relatório de atividades desenvolvidas;
- h) Cooperar, com base no reconhecimento de independência recíproca, com as diversas organizações sindicais na prossecução de objetivos comuns a todos os trabalhadores.

SECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 21.º

Reuniões com o órgão dirigente da empresa

- 1- Nos termos da lei, a CT da EIA tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração executivo da EIA 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 fins indicados no número anterior.
- 3- Das reuniões referidas no número anterior é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 22.º

Direito à informação

- 1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT da EIA tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o conselho de administração executivo da EIA 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 conselho de administração executivo da EIA abrange, designadamente, as seguintes matérias:
 - a) Plano e relatório de atividades;
 - b) Orçamento;
 - c) Modalidades de financiamento;
 - d) Encargos fiscais e parafiscais;
 - e) Previsão, volume e administração de vendas;
 - f) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
 - g) Regras para a atribuição de horários de trabalho, alteração dos horários de trabalho, recurso a trabalho extraordinário e colocação de trabalhadores em situação de mobilidade especial;
 - h) Método e critérios de aplicação do sistema de avaliação de desempenho e de determinação do posicionamento remuneratório;
 - i) Regulamentos de organização e funcionamento dos serviços;

- j) Programas de formação profissional, verbas e fontes de financiamento;
 - k) Método de controlo da gestão por objetivos, incentivos à produtividade, prémios de desempenho e abstencionismo;
 - l) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
 - m) Situação de aprovisionamento;
 - n) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais e grau de absentismo;
 - o) Projetos de reorganização de órgãos, serviços ou unidades orgânicas;
 - p) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade da instituição;
 - q) Andamento e evolução dos procedimentos sobre os quais a CT da EIA se tenha pronunciado;
 - r) Risco para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam, relativos, quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, ao órgão ou serviço;
 - s) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave ou eminente;
 - t) Medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como dos trabalhadores ou serviços encarregados de os pôr em prática.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.
- 5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração executivo da EIA.
- 6- Nos termos da lei, o conselho de administração executivo da EIA. deve responder por escrito, apresentando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 23.º

Parecer prévio

- 1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da empresa:
- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
 - b) Tratamento de dados biométricos;
 - c) Elaboração de regulamentos internos cuja base de incidência não respeite exclusivamente à organização e funcionamento dos órgãos de natureza científica ou pedagógica;
 - d) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

- e) Mudança de local de atividade do estabelecimento;
 - f) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do órgão ou serviço;
 - g) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores;
 - h) Balanço social;
 - i) Modificação dos critérios base da avaliação de desempenho e de alteração do posicionamento remuneratório;
 - j) Despedimento individual de trabalhadores;
 - k) Despedimento coletivo;
 - l) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
 - m) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos, incluindo a colocação de trabalhadores em situação de mobilidade especial.
- 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 receção do escrito em que for solicitado, salvo nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, em que o prazo é de cinco dias úteis.
- 3- Os prazos referidos no número anterior podem ser alargados em atenção da extensão ou complexidade da matéria.
- 4- A falta de entrega atempada de parecer equivale ao efetivo cumprimento da formalidade.

Artigo 24.º

Reestruturação da empresa

Neste âmbito, as CT gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos na lei, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos 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 25.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos, entre outros previstos na lei:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência e justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, 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 respetiva marcação.

Artigo 26.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 27.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 n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 28.º

Plenários e reuniões

- 1- A CT 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, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e es-

sencial.

- 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 na alínea a) do n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.
- 3- A CT deve comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.
- 4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 29.º

Ação no interior da empresa

- 1- A CT tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades 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 direto com os trabalhadores.

Artigo 30.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 efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 31.º

Instalações adequadas

- 1- A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.
- 2- As instalações devem ser postas à disposição da comissão de trabalhadores pelos órgãos dirigentes.

Artigo 32.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão dirigente, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 33.º

Crédito de horas

- 1- Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT dispõem, para o exercício das respetivas atribuições, de um crédito de horas de vinte e cinco horas mensais, não cumuláveis.
- 2- O crédito de horas permite ao membro da CT beneficiar, desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, assim como fora da empresa, ao serviço da CT, a sua atividade de representante dos trabalhadores, em prol dos trabalhadores, com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, inclusivamente, para efeitos de retribuição.
- 3- Sempre que pretendam referir direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, o órgão dirigente, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Artigo 34.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 efetivo, salvo para efeito retribuição.
- 3- As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora, por escrito, com um dia de antecedência ou, em casos de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos

trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou de qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Proteção legal

Os membros das CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 38.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- 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 ativa 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.

Artigo 39.º

Proteção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento

- 1- A suspensão preventiva de trabalhador eleito para a CT não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça atividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.
- 2- Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro da CT, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.
- 3- O despedimento de trabalhador candidato a membro de qualquer dos corpos sociais de associação sindical ou que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.
- 4- A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro da CT só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.
- 5- A ação de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.
- 6- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro da CT, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º do Código de Trabalho.

Artigo 40.º

Proteção em caso de transferência

- 1- O trabalhador membro da CT não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.
- 2- O empregador deve comunicar a transferência do trabalhador a que se refere o número anterior à CT a que este pertence, com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

SECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 41.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 42.º

Constituição

- 1- A CT da EIA é constituída por dois membros, um coordenador e um secretário, eleitos pelo coletivo dos trabalhadores em sufrágio direto e secreto, de acordo com processo eleitoral definido no presente estatuto, e por suplentes em número não inferior a dois nem superior ao número de efetivos.
- 2- O número de efetivos anterior pode alterar-se conforme o número de trabalhadores da empresa, de acordo com o disposto no artigo 417.º do Código de Trabalho.
- 3- As atividades da CT são coordenadas pelo membro que figure à cabeça da lista mais votada.
- 4- O coordenador da CT definirá qual dos suplentes ficará incumbido de o substituir nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 43.º

Interrupção de mandato

- 1- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento suplente, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.
- 2- Em caso de destituição ou demissão da CT em bloco, ou não sendo possível garantir o mínimo de dois membros em efetividade de funções, ocorrerá nova eleição, devendo a AGT eleger uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 44.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 45.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 n.º 1 do artigo 43.º.

Artigo 46.º

Delegação de poderes

- 1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro 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 47.º

Responsabilidade perante terceiros

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 48.º

Funcionamento da comissão de trabalhadores

- 1- Compete ao Coordenador:
 - a) Representar a CT;
 - b) Promover, pelo menos, uma reunião mensal da CT;
 - c) Promover, pelo menos, uma reunião mensal com o conselho de administração executivo da EIA;
 - d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
 - e) Elaborar e divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, a ata das reuniões da CT, depois de aprovada;
 - f) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.
- 2- Compete aos secretários:
 - a) Elaborar o expediente referente à reunião;
 - b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;

- c) Servir de escrutinador no caso de votações;
- d) Redigir as atas da CT.

Artigo 49.º

Deliberações da CT

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, cabendo ao coordenador, ou a quem o substitua no ato, o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 50.º

Reuniões

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- CT reúne extraordinariamente sempre que ocorram motivos justificativos;
- 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 51.º

Convocatória

- 1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias e locais prefixados na primeira reunião da CT.
- 2- As reuniões não agendadas são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias úteis.
- 3- Excetuam-se do disposto no número anterior as convocatórias das reuniões de emergência.

Artigo 52.º

Receitas

- 1- Constituem receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e despesas da sua atividade.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 53.º

Objeto

- 1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da CT.
- 2- Nos termos da lei, cabe aos órgãos dirigentes da EIA assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

Artigo 54.º

Elegibilidade

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores que prestem funções em situação de trabalho dependente na EIA, definidos no artigo 1.º dos estatutos.

Artigo 55.º

Sistema eleitoral

- 1- A CT é eleita por sufrágio universal, direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional com candidatura por lista fechada.
- 2- Não é permitido o voto por procuração.
- 3- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente des-

locados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

- 4- Será eleita a CT que reunir o maior número de votos por parte dos trabalhadores.

Artigo 56.º

Comissão eleitoral

- 1- A CE é constituída por três elementos efetivos e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral.
- 2- O número de membros referido no número anterior será, posteriormente, acrescido de 1 representante indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.
- 3- Na falta de CE eleita em conformidade com estes estatutos, a mesma é constituída, nos termos da lei, por um representante da cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.
- 4- Os três elementos referidos no n.º 1 deste artigo são eleitos pela CT em funções, por deliberação tomada nos termos do artigo 49.º dos estatutos. Nos casos em que não exista CT e nos casos de destituição desta e de cessação de funções na situação referida no n.º 2 do artigo 43.º, a CE será eleita, por voto direto e presencial, pela AGT convocada nos termos dos artigos 6.º e 10.º e que funcionará nos termos do artigo 11.º e 12.º.
- 5- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.
- 6- 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 atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a CT.
- 7- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CE.
- 8- A CE deliberará validamente desde que estejam presente metade dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.
- 9- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.
- 10- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por dois dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas.
- 11- Compete à CE:
 - a) Convocar as eleições e fixar o calendário eleitoral;
 - b) Promover a publicitação adequada do calendário e do ato eleitoral, no prazo de quarenta e cinco

dias após o registo dos presentes estatutos;

- c) Solicitar os cadernos eleitorais ao órgão dirigente e promover a sua afixação;
 - d) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar e decidir sobre a sua aceitação e exclusão;
 - e) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e a sua distribuição pela mesa de voto;
 - f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtidos;
 - g) Assegurar a regularidade do ato eleitoral e decidir sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos que forem suscitados no decurso do processo eleitoral;
 - h) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previsto na lei
- 12- Os elementos efetivos da CE não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.
- 13- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar apenas um delegado para fazer parte da CE.

Artigo 57.º

Cadernos eleitorais

- 1- A entidade patronal deve entregar o caderno eleitoral à CE no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória das eleições, procedendo aqueles à sua imediata afixação no estabelecimento.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome de todos os trabalhadores da empresa à data da receção da cópia da convocatória das eleições.

Artigo 58.º

Data da eleição

O ato eleitoral tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato da CT.

Artigo 59.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão 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 dirigente da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

Artigo 60.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 61.º

Apresentação de candidaturas

- 1- As listas de candidatura são ordenadas em função do seu registo de entrega pela CE, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:
 - a) Declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos;
 - b) Subscrição de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da EIA;
 - c) Documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura.
- 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 ato eleitoral.
- 5- 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.
- 6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 62.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 detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva 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 63.º

Aceitação das candidaturas

- 1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 59.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 64.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 respetivas candidaturas.
- 3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.
- 4-

Artigo 65.º

Local e horário da votação

- 1- A votação inicia-se no local e durante as horas de trabalho.

- 2- A votação inicia-se, pelo menos 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos 60 minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa.
- 3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 66.º

Mesas de voto

- 1- Haverá uma única mesa de voto.
- 2- A mesa é colocada no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento.
- 3- A mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores com direito a voto, que não figurem em nenhuma das listas candidatas e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho de entre os trabalhadores.
- 4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto da mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 67.º

Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular 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 respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento à mesa 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 68.º

Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.
- 3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa.
- 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 ata da respetiva mesa.

Artigo 69.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 que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 70.º

Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

- 2- Considera-se 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 69.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, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 71.º

Exercício do direito de voto

Cada eleitor vota uma única vez, por ordem de chegada, identificando-se através de documento pessoal onde conste a respetiva fotografia.

Artigo 72.º

Ata

- 1- De tudo o que se passar na mesa de voto é lavrada uma ata 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.
- 2- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

Artigo 73.º

Abertura das urnas e apuramento

- 1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final é público.
- 2- A CE procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

Artigo 74.º

Registo dos resultados

- 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- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer, por carta registada com aviso de receção, ao ministério responsável pela área laboral:
 - a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e da mesa de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;
 - b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e da mesa de voto, acompanhada dos documentos de registo dos votantes.
- 3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 75.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 2 dias úteis.
- 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 ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 76.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 77.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 % dos trabalhadores da empresa.
- 3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º dos estatutos, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.
- 4- O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 5- A deliberação é precedida de discussão em AGT.
- 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 78.º

Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue pela seguinte ordem de procedência:

- a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;
- b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma IPSS a designar pela AGT.

Artigo 79.º

Pessoal docente e de investigação

- 1- O pessoal docente e de investigação podem requerer, a todo o tempo, a adesão ao coletivo dos trabalhadores, mediante a necessária revisão estatutária e observadas as regras e princípios previstos na lei.
- 2- Para efeitos do disposto no número anterior, os representantes do pessoal docente e de investigação passam a integrar os órgãos previstos nos presentes estatutos, na proporção do seu número face ao coletivo dos trabalhadores, sem prejuízo da competência sectorial de cada grupo profissional.
- 3- Os representantes do pessoal docente e de investigação eleitos para os órgãos estatutários cumprem o tempo necessário para completar o mandato em curso.

Artigo 80.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 20 % dos trabalhadores.

Artigo 81.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos devem ser submetidos à legislação em vigor.

Artigo 82.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 20 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 80, a fls 192 do livro n.º 1.

REFER – Rede Ferroviária Nacional, E.P. - Alteração

Alteração aprovada em 9 de maio de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 10, de 15 de março de 2013](#).

Artigo 32.º

- 1-)
 - a))
 - b))
 - c))
- 2- A CT pode deliberar, por unanimidade, redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de 40 horas mensais.
- 3- A deliberação da CT prevista no número anterior é tomada por unanimidade, não podendo ser distribuídas a cada um dos seus membros mais de quarenta horas mensais.
- 4-)
- 5-)
- 6-)
- 7-)

Artigo 33.º

- 1- Consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição, as faltas que excedam os créditos de horas a que tenham direito dadas pelos membros pelos trabalhadores da empresa que sejam membros das respetivas CT, subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras no exercício das atribuições e atividades daquelas estruturas de representação coletiva.
- 2-)

Artigo 41.º

O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 68.º

- 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 ou do estabelecimento.
- 2-)
- 3-)

Registado em 20 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 79, a fls 192 do livro n.º 1.

II – Eleições

Huf Portuguesa, Ld.^a

Eleição em 30 de maio de 2013, para o mandato de dois anos

Paulo Alexandre da Costa Dinis, cartão de cidadão n.º 10983513, nascido a 08/07/1977

Eduardo Manuel Marques Dias Ribeiro, cartão de cidadão n.º 11578339, nascido a 08/02/1978

Luis António Lopes Barros, bilhete de identidade n.º 8111138, emitido em 02/01/2003, arquivo de identificação de Viseu, nascido a 03/08/1966

Sérgio Paulo Lopes Sousa Pais, cartão de cidadão n.º 8453985, nascido a 23/12/1967

Ricardo Miguel Teixeira Chaves Ferreira, cartão de cidadão n.º 11132982, nascido a 25/09/1977

Registado em 19 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 417.º do Código do Trabalho, sob o n.º 77, a fls 192 do livro n.º 1.

ICP – Autoridade Nacional de Comunicações – ANACOM

Eleição em 23 de maio de 2013, para o mandato de dois anos

Comissão de Trabalhadores:

Efetivos:

Álvaro Manuel Ferro Silva;
José Joaquim Silva Fonseca;
Marcelo Eduardo Avelar Machado Vitorino de Moraes;
Paulo Mourato de Carvalho Mendes.

Subcomissão de Trabalhadores - Lisboa:

Efetivos:

Ana Maria Fernandes Pereira Lopes;
Carlos Jorge Almeida da Costa;
Cristina Maria da Rocha Xavier;
Jorge Filipe Teixeira de Jesus Garcia;

Suplente:

João Gonçalo Ramalho de Oliveira Cunha

Subcomissão de Trabalhadores - Barcarena:

Efetivos:

Isabel Clarisse Castanheira Rodrigues;
José Pedro Mateiro Matias Borrego;
José Pedro Vicente Carreiras

Subcomissão de Trabalhadores - Porto:

Efetivo:

Joaquim Augusto Ribeiro Gonçalves

Subcomissão de Trabalhadores - Madeira:

Efetivo:

Renata Marisa Correia de Sousa

Subcomissão de Trabalhadores - Açores:

Efetivo:

João Carlos Gaspar Vasconcelos

Registado em 18 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 75, a fls 191 do livro n.º 1.

Oeiras Viva – Gestão de Equipamentos Culturais e Desportivos, E.E.M.

Eleição de 29 de maio de 2013, para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores:

Efetivos:

Luís Armando Fernandes Garcia de Almeida

João Francisco Azevedo Mendes Velho da Palma

João Ricardo da Silva Fernandes Rodriguez

Suplentes:

Rui Alexandre Santos Oliveira

Carlos Manuel dos Anjos da Silva

Sub-comissões de trabalhadores:

DENR - Direção de Equipamentos Náuticos e Recreativos:

Efetivo:

Hugo Miguel do Carmo Fonseca

Suplente:

Hugo Alexandre Pereira Teixeira

DEDC – Direção de Equipamentos Desportivos e Culturais:

Efetivo:

Ângelo António Ferreira Oliveira

Registado em 19 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 78, a fls 192 do livro n.º 1.

Rodoviária do Tejo, S.A.

Eleição de 30 de maio de 2013, para o mandato de dois anos

Comissão de trabalhadores:

Efetivos:

José Joaquim Filipe Valentim	BI/CC 7732923
António de Sousa Marques	BI/CC 6324502
Paulo Jorge Vieira Almeida	BI/CC 9598921
Isabel Marias Mota Gonçalves	BI/CC 10137368
Carlos Alberto Dias Rosa	BI/CC 10134171
Rui Pedro Galvão Marujo	BI/CC 09754385
Hélder Manuel Martins Brites Moita	BI/CC 5075115

Suplentes:

Armando Lopes Reis	BI/CC 12397246
--------------------	----------------

Isidro da Natividade Lopes Branco	BI/CC 3769927
Manuel Pedro Rodrigues Castelão	BI/CC 7273981

Sub-comissões de trabalhadores:

Fátima:

Paulo Jorge Pereira Loureiro	BI/CC 111590590
------------------------------	-----------------

Leiria:

Arlindo Marques Martins	BI/CC 4601619
Rui Ferreira de Sousa	BI/CC 9833578
José Joaquim Filipe Valentim	BI /CC 7732923

Ourém:

Efetivo:

Ana Cistina Gonçalves Costa	BI 12397246
-----------------------------	-------------

Suplente:

Paulo Jorge Vieira Almeida	BI/CC 9598921
----------------------------	---------------

Tomar:

Efetivo:

Luis Serra Vermelho	BI/CC 06642871
---------------------	----------------

Suplente:

Carlos Alberto Dias Rosa	BI/CC 10134171
--------------------------	----------------

Registado em 18 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 76, a fls 191 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I - Convocações:

Gestamp Portugal - Gestão e Indústria de Estampagens Metálicas, L.^{da}, que passou a denominar-se Gestamp Cerveira, L.^{da}

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 18 de junho de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho na empresa Gestamp Portugal – Gestão e Indústria de Estampagens Metálicas, L.^{da}, que passou a denominar-se Gestamp Cerveira, L.^{da}:

“Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea) do n.º 1 do artigo 28.º do regulamento anexo à Lei 102, de 10 de setembro, o sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo, informa V. E.^{xas} que vai levar a efeito a eleição para os Representantes dos Trabalhadores na Área da Saúde e Segurança no Trabalho (SST) da Empresa Gestamp Cerveira, L.^{da}, sita na zona Industrial – Polo II, em Campos, 4920-247 Vila Nova de Cerveira, no dia 16 de setembro de 2013”

SN MAIA – Siderurgia Nacional, S.A.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 19 de junho de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho na empresa SN MAIA - Siderurgia Nacional, S.A.:

“Pela presente comunicamos a V. Exa, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Secção II da Lei 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 30 de setembro de 2013, realizar-se-á na SN MAIA - Siderurgia Nacional, S.A., com sede social na Rua da Siderurgia, 4425-393 - São Pedro Fins - Maia, Porto, o ato eleitoral com vista à eleição dos Representante as dos Trabalhadores para a Segurança Saúde no Trabalho.”

II – Eleições de representantes:

Ansell Portugal - Industrial Gloves, Sociedade Unipessoal, L.^{da}

Eleição realizada em 7 de junho de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego* [n.º 12, de 29 de março de 2013](#).

Efetivos:

Nome	N.º trabalhador	N.º CC/BI
João Carlos Queimadela Bento	359	12570814
Maria Raquel Figueiredo Bento	369	12110067
Bernardo Pacheco Gomes	322	84900J5K9
António Carlos Costa Simões	268	12483112

Suplentes:

Nome	N.º trabalhador	N.º CC/BI
Marco António Cravinho Roxo	257	10316351
Jorge Manuel C. Rodrigues	229	07131698
Carlos Miguel Ramos	328	13320016

Registado em 18 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o nº 48, a fls 80 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Peniche

Eleição em 18 de abril de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 12, de 29 de março de 2013](#).

Efetivos:

B.I/C.C.

Paulo Jorge Chuva Pinho Valverde	10921135
----------------------------------	----------

Rui Manuel dos Santos Jorge	9694682
João Paulo Correia Ferreira	11464797
Nuno Jorge Santana Rocha	11407980

Suplentes:

Jorge Miguel Faria Pereira	11825548
Raquel Alexandra F. Coelho Martins	10925320

Registado em 20 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 194.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 49, a fls 80 do livro n.º 1.

ESABE Vigilância, S.A.

Eleição realizada em 19 de abril de 2013.

Efetivo:

João Carlos Estevens de Sousa Freire

Suplente:

Rui Pedro Pinto de Melo Alves

Observações: A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 27.º da mesma Lei.

Registado em 21 junho de 2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 50, a fls 81 do livro n.º 1.

SOMINCOR – Sociedade Mineira de Neves Corvo, S.A.

Eleição realizada em 3, 4 e 5 de junho de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 9, de 8 de março de 2013](#).

Efetivos:

Herlander José Costa Piassab - cartão de cidadão n.º 10892219

Hugo Miguel de Jesus Aguiar Cordes - cartão de cidadão n.º 11377444

Paulo Alexandre Verdu Cascalheira - cartão de cidadão n.º 10097876

Salvador José Barbosa Montes - cartão de cidadão n.º 09633797

Guilherme Manuel Agostinho Banza - bilhete de identidade n.º 7456974

Suplentes:

Ludgero Manuel Costa Inácio - cartão de cidadão n.º 12158288

Sérgio Miguel Tomás Dias - cartão de cidadão n.º 11347158

Hélder Manuel Palma Guerreiro - cartão de cidadão n.º 11006498

António José Silvestre Jerónimo - cartão de cidadão n.º 11493556

João Luís Inverno Jones - cartão de cidadão n.º 05095637

Registado em 18 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 47, a fls 80 do livro n.º 1.

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Pasteleiro/a – Padeiro/a**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações

Por lapso, no *BTE* [n.º 16 de 29 de abril de 2013](#), não foi integrada a UFCD 8374 no referencial de formação. Assim, a referida UFCD integra a Área C da Bolsa de UFCD, devendo ser considerada no *BTE* [n.º 16 de 29 de abril de 2013](#) (**Anexo 1**)

- **Cozinheiro/a**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações

Por lapso, no *BTE* [n.º 16 de 29 de abril de 2013](#) foi integrada, no referencial de formação, a UFCD 3327 - Serviço de restaurante- organização e funcionamento (50H) em vez da UFCD 8262 - Serviço de restaurante/bar - organização e funcionamento (50 H). Assim, a UFCD 3327 deverá se excluída e substituída pela UFCD 8262, devendo ser considerado no *BTE* [n.º 16 de 29 de abril de 2013](#) (**Anexo 2**)

- **Técnico/a Especialista em Turismo de Ar Livre**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações

A UFCD 8028 - Meteorologia em turismo de ar livre (50 H) passa a ter 25 H (**Anexo 3**)

4. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

Anexo 1:

8374	Vitrinismo em pastelaria/padaria	Carga horária 25 horas
-------------	---	----------------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar tipos de montra e disposições criativas de produtos de pastelaria/padaria.2. Analisar as potencialidades do espaço de exposição de uma pastelaria/padaria e executar a decoração de vitrinas de pastelaria/padaria.3. Aplicar técnicas para execução de montras magnéticas, utilizando novos utensílios e ferramentas.4. Utilizar diferentes suportes específicos de exposição, tendo em conta as novas tendências de disposição dos produtos.
--------------------	--

Conteúdos

1. Vitrinismo
 - 1.1. Conceito
 - 1.2. Tipologia de montras
 - 1.3. Atividade profissional
2. Espaço de venda
 - 2.1. Estética
 - 2.1.1. Forma
 - 2.1.2. Dimensão
 - 2.1.3. Iluminação
 - 2.2. Ambiente
 - 2.1.1. Equilíbrio cromático
 - 2.1.2. Equilíbrio qualitativo
 - 2.1.3. Equilíbrio visual
 - 2.3. Exposição
 - 2.3.1. Áreas de exposição
 - 2.3.2. Interligação entre espaços
 - 2.3.3. Pontos quentes e pontos frios
 - 2.4. *Merchandising* e promoção comercial
 - 2.4.1. Produto e comunicação

2.4.2. Novas tendências

3. Técnicas de vitrinismo em pastelaria/padaria

3.1. Produtos

3.2. Tecnologia dos materiais

3.3. Regras de composição

3.4. Temas e *design*

3.5. Montagem e desmontagem

Anexo 2:

8262	Serviço de restaurante/bar – organização e funcionamento	Carga horária 50 horas
------	--	---------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar as características e regras de funcionamento do restaurante/bar.2. Identificar os equipamentos e utensílios do restaurante/bar, adequados às diferentes técnicas de serviço.3. Identificar a estrutura e composição das ementas, cartas de restaurante, vinhos e bar.4. Efetuar o aprovisionamento dos diversos produtos, assegurando o estado de conservação dos mesmos.5. Identificar os procedimentos inerentes à organização do serviço de restaurante/bar.6. Reconhecer a importância do cumprimento das normas de higiene e segurança.
--------------------	--

Conteúdos

1. Organização e funcionamento do restaurante/bar
 - 1.1. Tipologia de estabelecimentos
 - 1.2. Características e normas de funcionamento
 - 1.3. Instalações
 - 1.4. Equipamentos
 - 1.5. Utensílios
 - 1.6. Indumentária
 - 1.7. Atoalhados
 - 1.8. Funções da brigada de restaurante/bar
 - 1.9. Circuitos
2. Articulação com os outros serviços
 - 2.1. Terminologia
3. Tecnologia dos equipamentos e utensílios de restaurante/bar
 - 3.1. Características
 - 3.2. Funções

-
- 3.3.Higienização, manutenção e conservação
 - 4. Ementas, cartas de restaurante, vinhos e bar
 - 4.1.Estrutura
 - 4.2.Composição
 - 5. Aprovisionamento dos diversos produtos (utensílios e consumíveis)
 - 5.1.Formulários de encomenda
 - 5.2.Formulário de entrega
 - 5.3.Registo de receção, conferência e verificação de qualidade
 - 5.4.Não conformidades e reclamações
 - 5.5.Regras de acondicionamento, armazenamento e conservação das matérias-primas perecíveis e não perecíveis
 - 5.6.Controlo de *stocks*
 - 6. Procedimentos de organização do restaurante/bar
 - 6.1.Processo e suporte documental
 - 6.2.Planeamento do serviço
 - 6.3.Disposição dos meios físicos
 - 6.4.Organização do trabalho
 - 6.5.Interface entre serviços
 - 6.6.Previsão dos meios necessários
 - 6.7.Limpeza da secção
 - 7. Normas de higiene e segurança
-

Anexo 3:

8028	Meteorologia em turismo de ar livre	Carga horária 25 horas
------	-------------------------------------	---------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar as características dos diferentes sistemas meteorológicos.2. Interpretar a informação meteorológica disponível.3. Interpretar Cartas de Prognóstico.4. Efetuar previsões meteorológicas com base na observação de sinais no terreno.
--------------------	--

Conteúdos

1. Introdução histórica
 2. A atmosfera
 3. Energia na atmosfera
 4. A água na atmosfera
 5. Nuvens e meteoros
 6. Elementos meteorológicos e sua observação
 7. Os movimentos da atmosfera
 8. Meteorologia Sinótica
 9. Interação atmosfera - oceano
 10. Interação atmosfera - relevo
 11. Boletins meteorológicos
-