



Conselho Económico e Social ...

Regulamentação do trabalho 1946

Organizações do trabalho 1995

Informação sobre trabalho e emprego ...

N.º

Vol.

Pág.

2015

25

82

1942-2026

8 jul



**Propriedade**  
Ministério da Solidariedade,  
Emprego e  
Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento  
  
Direção de Serviços de Apoio  
Técnico e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:  
...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:  
...

Portarias de condições de trabalho:  
...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro ..... 1946

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 1947

- Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial e outras e texto consolidado .. 1966

- Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras ..... 1984

- Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português, SA e outros e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração ..... 1989

- Acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras ..... 1990

- Acordo de adesão entre a Rede Ferroviária Nacional - REFER, EPE e o FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário .....	1993
---	------

#### Decisões arbitrais:

...

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

...

#### Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

#### Jurisprudência:

...

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I – Estatutos:

- Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Alteração .....	1995
- Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Alteração .....	1995

##### II – Direção:

- Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP - Eleição .....	1996
- Associação Sindical dos Professores - Pró-Ordem - Eleição .....	2000
- Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) - Eleição .....	2000
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul - Eleição .....	2000
- Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Substituição .....	2001

#### Associações de empregadores:

##### I – Estatutos:

- Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel - APIGRAF passa a denominar-se Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel - APIGRAF - Alteração .....	2002
---	------

##### II – Direção:

- AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico - Eleição .....	2015
--	------

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA - Alteração .....	2016
- Vimágua - Empresa de Água e Saneamento de Guimarães e Vizela, EIM, SA - Cancelamento .....	2024

**II – Eleições:**

- Estoril Sol III - Turismo, Animação e Jogo, SA - Eleição .....	2025
- BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA - Eleição .....	2025

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

**I – Convocatórias:**

- Manuel da Conceição Graça, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	2025
- PANPOR - Produtos Alimentares, SA - Convocatória .....	2026
- FARAME, SA - Convocatória .....	2026
- Ramada Aços, SA - Convocatória .....	2026

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

**CC** - Contrato coletivo.

**AC** - Acordo coletivo.

**PCT** - Portaria de condições de trabalho.

**PE** - Portaria de extensão.

**CT** - Comissão técnica.

**DA** - Decisão arbitral.

**AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro**

O contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 1, de 8 de janeiro de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Aveiro se dediquem à atividade comercial e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requerem a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio retalhista na mesma área territorial de aplicação, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de

2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As extensões anteriores da convenção revista não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de

agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados nas extensões anteriores, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2015, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ACA - Associação Comercial do Distrito de Aveiro e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de agosto de 2015, são estendidas no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes que se dediquem

à atividade de comércio retalhista abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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

#### Artigo 2.º

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

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

Lisboa, 19 de junho de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competências delegadas pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

A presente revisão actualiza a convenção para a Indústria

de Bolachas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2012, e revista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2013 e no n.º 26, de 15 de Julho de 2014.

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacio-

nal e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 10720) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange 9 empresas e 620 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 a 7- (*Manter.*)

8- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2015.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

1- (*Manter.*)

2- Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.<sup>a</sup>, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de 7,10 €, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3- (*Manter.*)

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**

**Refeitórios e subsídios de alimentação**

1- (*Manter.*)

2- (*Manter.*)

3- A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro ou entrega de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua, no montante de 7,10 €, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4- (*Manter.*)

**ANEXO II**

**Remunerações mínimas mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
I	Encarregado geral	1050
II	Coordenador de equipa Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de fabrico Técnico de manutenção principal	960

III	Analista Controlador de qualidade Fiel de armazém Motorista Oficial de electricista de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas de 1. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> Técnico de manutenção de 1. <sup>a</sup>	798
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	725,50
IV	Ajudante de motorista Oficial electricista de 2. <sup>a</sup> Operador de empilhador Operador de máquinas de 2. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> Técnico de manutenção de 2. <sup>a</sup>	657
V	Empregado de armazém Operador de 1. <sup>a</sup> Preparador de laboratório	634
VI	Operador de 2. <sup>a</sup> Servente de limpeza	599

Lisboa, 7 de Maio de 2015.

Pela AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

*Alice Gomes Chaves*, mandatária.

*César Sá Esteves*, mandatário.

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

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e alteração do contrato**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 10720) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange 9 empresas e 620 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de cada ano.



4- Por denúncia entende-se o período de revisão, feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

6- As negociações iniciar-se-ão nos termos das normas legais, mas se possível dentro de oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7- O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

8- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2015.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1- Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal deve informar os delegados sindicais, o sindicato, bem como, se a houver, a comissão de trabalhadores.

2- No preenchimento das vagas no quadro da empresa, a entidade patronal deve dar preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes do seu quadro.

3- No acto de admissão deve ser reduzido a instrumento escrito o contrato de trabalho.

4- Sempre que existam, devem ser fornecidos aos trabalhadores, a seu pedido, os documentos seguintes:

a) Regulamento interno, ou conjunto de normas que o substituam;

b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias ou, sendo prestada ao trabalhador formação profissional no decurso do período experimental, qualquer que seja a duração dessa formação, durante os primeiros 90 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa.

2- Nos contratos a termo com duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias; se a duração do contrato for inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental é de 15 dias.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1- Os trabalhadores com contratos a termo ou eventuais

ficam, em todos os aspectos e para todos os efeitos, equiparados aos restantes trabalhadores da empresa em tudo o que não contrariar a especial natureza desses contratos, sendo-lhes atribuídos o salário e nível profissional correspondentes à função que desempenharem.

2- Os trabalhadores nas condições desta cláusula têm preferência no preenchimento de vagas do quadro da empresa, nos termos em que a têm os trabalhadores permanentes e logo a seguir a estes.

3- Para efeitos do direito a férias e subsídio de férias, a fracção do mês contará apenas em termos proporcionais, salvo se essa fracção for superior a 15 dias, caso em que contará como um mês completo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório, ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável, como, por exemplo, a substituição de outro trabalhador, é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2- A substituição de um trabalhador temporariamente impedido será feita de preferência por trabalhadores da empresa de categoria igual ou imediatamente inferior, desde que os substitutos sejam sucessivamente substituídos por trabalhadores da empresa de categoria imediatamente inferior.

3- Se a substituição não puder ser feita nos termos do número 2 desta cláusula, só poderá ser feita nos termos do número 6.

4- Se o trabalhador substituto, no entanto, continuar ao serviço durante mais 12 dias após o substituído retomar o trabalho, a admissão considerar-se-á definitiva na categoria em que tenha continuado ao serviço, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

5- À entidade patronal compete comunicar por escrito ao sindicato as admissões ocorridas nestas condições.

6- O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

7- No momento da cessação da prestação de serviços feita a título provisório são devidos aos trabalhadores os duodécimos correspondentes a férias e subsídios de férias e de Natal.

8- Para efeitos das regalias constantes do número anterior, qualquer fracção de mês contará sempre como um mês de trabalho.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Promoções

1- Os operadores de 2.<sup>a</sup> ascenderão a operadores de 1.<sup>a</sup> ao fim de dois anos.

2- Os operadores de 1.<sup>a</sup> ascenderão a operadores de máqui-



nas de 2.<sup>a</sup> ao fim de três anos.

3- Os oficiais electricistas de 2.<sup>a</sup>, os serralheiros mecânicos de 2.<sup>a</sup> e os técnicos de manutenção de 2.<sup>a</sup>, ascenderão à categoria imediata ao fim de quatro anos.

4- A promoção dos operadores de máquinas de 2.<sup>a</sup> a operadores de máquinas de 1.<sup>a</sup> ou a operadores de máquinas de empacotamento ocorrerá sempre que se verifiquem vagas no quadro de pessoal e obedecerá aos seguintes critérios sucessivos:

- Competência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas;
- Antiguidade.

5- A promoção dos operadores de máquinas de empacotamento a operadores de máquinas de 1.<sup>a</sup> e dos técnicos de manutenção de 1.<sup>a</sup> a técnicos de manutenção principal, obedecerá aos critérios definidos no número anterior.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1- A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter no prazo legal às entidades previstas na lei o quadro de pessoal ao seu serviço, do qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e da segurança social, datas de nascimento e de admissão, bem como da última promoção, categoria actual e remuneração.

2- No mesmo prazo, a entidade patronal obriga-se a remeter aos sindicatos e à associação cópia daquele quadro.

3- Se uma entidade patronal não cumprir a obrigação prevista nos números anteriores, decorridos que sejam 20 dias sem que o faça depois de instada pelo sindicato, em carta registada com aviso de recepção, assiste a este o direito de consultar na empresa o ficheiro dos trabalhadores por si representados.

### CAPÍTULO III

#### Retribuição mínima do trabalhador

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Retribuições

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho têm o direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III.

2- Sempre que se torne necessário calcular o salário/hora, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Ordenado mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3- Sempre que se torne necessário calcular o salário/dia, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/dia} = 1/30 \text{ do salário mensal}$$

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Funções inerentes a outras categorias

Sempre que, e em qualquer circunstância, algum traba-

lhador exerça funções inerentes a diversas categorias ou esteja a substituir algum trabalhador com a categoria superior à sua receberá a remuneração correspondente à categoria mais elevada.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Subsídio de Natal

1- Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2- Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.<sup>a</sup>, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de 7,10 €, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3- Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, esse subsídio será pago nos termos do número anterior e na proporção dos meses decorridos nesses anos, isto é 1/12 por cada mês decorrido, contando-se apenas como mês completo a fracção de mês superior a 15 dias.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### 13.º mês para os trabalhadores militares

1- Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber, até 15 dias antes do dia da incorporação, o valor correspondente ao 13.º mês proporcional ao tempo decorrido nesse ano, nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup>

2- Quando regressados do serviço militar, e qualquer que seja a época do ano em que regressem, os trabalhadores terão direito ao 13.º mês completo, salvo na medida em que já o tenham recebido.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Refeitórios e subsídios de alimentação

1- Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- Salvo se a maioria dos trabalhadores preferir a continuação do regime de refeições presentemente praticado na empresa, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente uma refeição diária a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, independentemente do horário praticado, sempre que trabalhem numa das partes do período normal de trabalho, obrigando-se ainda, para o efeito, aos encargos de manutenção, conservação e funcionamento do respectivo refeitório, incluindo pessoal. Se não trabalhar todo o dia de trabalho, o trabalhador terá direito, em matéria de alimentação, ao regime que já vigorava antes da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho.

3- A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no

número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro ou entrega de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua, no montante de 7,10 €, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4- Nas empresas onde não exista refeitório, a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores o subsídio diário estabelecido no número anterior.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, sem prejuízo de regimes de menor duração que estejam a ser praticados.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou a trinta minutos, por acordo com o trabalhador ou quando em regime de turno, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Sem prejuízo da laboração normal, os trabalhadores têm direito a dois períodos de dez minutos diários para tomarem uma refeição ligeira, podendo, por acordo com o trabalhador, esses dois períodos serem convertidos numa única pausa.

4- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, por acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, num período de referência de quatro meses, podendo ser aumentado até duas horas diárias, podendo atingir 50 horas semanais, devendo o empregador comunicar o período em que será necessária a prestação de trabalho com acréscimo com a antecedência mínima de sete dias.

5- Os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja cumprido com recurso à adaptabilidade têm direito a uma retribuição especial, correspondente a um acréscimo de 20 % do valor hora por cada hora de trabalho para além da jornada normal de oito horas.

6- O trabalhador terá direito a redução equivalente do tempo de trabalho prestado em acréscimo em igual período, devendo o empregador comunicar aos trabalhadores o período em que a mesma deve ter lugar com a antecedência mínima de sete dias.

7- Não sendo possível a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o acréscimo, a compensação poderá ser feita no primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

8- Não sendo concedida a compensação dentro do período de referência, as horas prestadas em excesso serão pagas como trabalho suplementar em dia útil, deduzindo-se o acréscimo previsto no número cinco.

9- Dentro dos condicionalismos legais, e sem prejuízo do disposto na presente cláusula, compete à entidade patronal estabelecer ou alterar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

10- O horário de trabalho, excepto em regime de turnos, não poderá terminar para além das 18 horas, salvo quando tenha havido acordo prévio dos trabalhadores interessados.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Tolerância da entrada ao serviço

1- A todos os trabalhadores é concedida uma tolerância mensal não superior a quarenta e cinco minutos para os possíveis atrasos de entrada ao trabalho, desde que estes não sejam sistemáticos.

2- Somente estão inseridos no número anterior os atrasos não superiores a quinze minutos.

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

4- 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 entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5- Todo o trabalhador que durante um mês de calendário não tiver faltado justificada ou injustificadamente e não tiver somado atrasos superiores a quinze minutos terá direito, no mês seguinte, ao valor equivalente a cinco horas de trabalho, calculado pela fórmula do número 2 da cláusula 10.<sup>a</sup>

6- Para efeitos do número anterior, os créditos de dias e horas atribuídos aos dirigentes e delegados sindicais nos termos deste contrato colectivo de trabalho não se consideram faltas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-A

##### (Organização de turnos)

1- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal.

2- Compete às empresas, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar a escala de turnos.

3- As empresas deverão, sempre que possível, efectuar a constituição dos turnos e respectivas escalas de rotação até 15 dias antes do seu início e afixá-las com 7 dias de antecedência.

4- A duração de trabalho de cada turno, ressalvadas as situações de horário concentrado, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre trabalhadores interessados e as empresas.

7- Nenhum trabalhador pode iniciar o regime de trabalho por turnos ou ser admitido nas empresas para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo escrito.

8- O dia de descanso semanal complementar dos trabalhadores integrados em regime de turnos de laboração descontínua será definido nas respectivas escalas, podendo não coincidir com os sábados e podendo ser marcados de forma contínua ou descontínua com o domingo.

9- Não estão sujeitos à obrigação à prestação de trabalho em regime de turnos rotativos os trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Trabalhadora grávida e lactante, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores;
- d) Com mais de 55 anos, salvo acordo escrito deste;
- e) Qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico que se revele incompatível com o regime de turnos;
- f) Em situações de assistência ao agregado familiar, devidamente comprovada.

10- Compete às empresas assegurar os transportes dos trabalhadores em regime de turnos rotativos, quando o sistema de transportes públicos, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, não assegure a ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado da habitação permanente do trabalhador, salvo se regime diverso for acordado individualmente com o trabalhador.

11- As empresas deverão ter um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

12- Nos casos de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, é sempre devido subsídio de turno, nos seguintes termos:

- a) Dois turnos rotativos (um diurno e um semi-nocturno) - 20 % da retribuição base e diuturnidades;
- b) Três turnos rotativos ou dois turnos rotativos (um turno nocturno e um diurno) - 25 % da retribuição base e diuturnidades;
- c) Dois turnos rotativos (um semi-nocturno e um nocturno) - 35 % da retribuição base e diuturnidades.

13- O subsídio de turno já inclui a retribuição por trabalho nocturno.

14- Nos casos de prestação de trabalho em que o descanso semanal complementar não coincida obrigatoriamente com o sábado, será atribuído, para além do subsídio de turno que se mostre devido nos termos previstos no número 12 desta cláusula, um subsídio de laboração semi-contínua correspondente a 2,5 % da remuneração mínima mensal garantida prevista no anexo II correspondente ao nível do trabalhador.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-B

##### (Horário concentrado)

O período normal de trabalho diário, incluindo em regime de turnos, pode ser organizado na modalidade de horário concentrado, mediante o aumento do período normal de trabalho diário até duas horas, concentrando-se o período normal de trabalho semanal em quatro dias, sem prejuízo, neste último caso, da manutenção do direito ao subsídio de alimentação, em dinheiro, vales de refeição, cartão bancário ou acesso ao refeitório, nos termos que vigorem na empresa para os trabalhadores em causa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-C

##### (Laboração contínua)

1- A entidade patronal, sempre que as suas necessidades produtivas o justifiquem e beneficie de dispensa de encerrar

ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, poderá organizar turnos de laboração contínua, com descansos semanais fixos ou rotativos.

2- Os descansos semanais obrigatórios e complementares dos trabalhadores integrados em regime de turnos de laboração contínua serão definidos nas respectivas escalas, podendo não coincidir com os domingos e sábados e podendo ser marcados de forma contínua ou descontínua.

3- Os turnos no regime de laboração contínua devem ser organizados de modo a que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

4- A entidade patronal, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, deverá instituir regras de organização de turnos de laboração contínua, que, entre outros aspectos, atendam aos interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores e procurem seguir um método rotativo na definição dos dias de descanso, assegurando que de forma periódica e equitativa coincidam com os fins-de-semana.

5- Nos casos de prestação de trabalho em regime de laboração contínua, será atribuído, para além do subsídio de turno que se mostre devido nos termos previstos no número 12 da cláusula 16.<sup>a</sup>-A, um subsídio de laboração contínua correspondente a 5 % da remuneração mínima mensal garantida prevista no anexo II correspondente ao nível do trabalhador.

6- Aplicar-se-ão aos turnos no regime de laboração contínua as regras previstas na cláusula 16.<sup>a</sup>-A, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- 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 actividade de duração superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3- Os trabalhadores estão abrangidos à prestação de trabalho suplementar, mediante aviso prévio de vinte e quatro horas, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Trabalhadora grávida e lactante, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores.

5- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

6- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para

assegurar a sua viabilidade.

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

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

8- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

9- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

11- Os trabalhadores têm direito a 15 minutos, sem perda de retribuição, após terem completado cinco horas de trabalho consecutivo, nos casos em que o empregador não fixe um intervalo de descanso.

12- A entidade patronal garantirá o transporte do trabalhador do local de trabalho para a sua residência quando o trabalho suplementar se iniciar ou terminar a horas em que não hajam os normais meios de transporte público e a residência do trabalhador fique a mais de 2 km do local da prestação do serviço e o trabalhador não disponha de meio de transporte ou se veja privado dele, salvo se regime diverso for acordado individualmente com o trabalhador.

13- Não será devido o descanso compensatório previsto no número oito desta cláusula sempre que o empregador compense a prestação de trabalho suplementar mediante a redução equivalente do tempo de trabalho com o acordo do trabalhador, quando inferior a um período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de 100 % por cada hora.

2- Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário/hora, usar-se-á a fórmula prevista no número 2 da cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2- O trabalho nocturno será atribuído com acréscimo de 50 % sobre o vencimento mensal, sem prejuízo do acréscimo por trabalho suplementar, quando a este haja lugar.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1- O período normal de férias é de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2- Para efeitos da determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno



para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horário abrangido pela mesma, de acordo com a cláusula 19.<sup>a</sup>, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de 6,80 €, sem prejuízo do mínimo estabelecido no número 3 da cláusula 14.<sup>a</sup>, e sempre que o recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, com o acordo expresso do trabalhador, salvaguardando-se o gozo, no mínimo, de 10 dias úteis consecutivos.

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

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

1- A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmen-

te, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;

b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos fora daquele período, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3- Os trabalhadores que tenham direito a período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4- Ao trabalhador que durante o encerramento da empresa não tiver direito, no todo ou em parte, a férias equivalentes àquele período será garantida não só a remuneração do período de inactividade mas também o subsídio de férias correspondente a esse período.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No caso de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente ao que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período

de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por médico da segurança social, estabelecimento hospitalar ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato colectivo de trabalho, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar, sem prejuízo das regras especiais aplicáveis ao regime de turnos.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração

1- O trabalho prestado no dia de descanso semanal será pago pelo triplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

2- O trabalhador que, por motivos imperiosos, tiver de trabalhar no seu dia de descanso, além da remuneração referida no número anterior, terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes. Se, neste último caso, não descansar, terá direito à remuneração em triplo, independentemente da retribuição mensal.

3- O trabalho prestado no dia de descanso semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São obrigatoriamente feriados:

1 de Janeiro;  
Terça-Feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;

5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Não é permitido o trabalho nos dias 25 de Abril, 1 de Maio, 25 de Dezembro e 1 de Janeiro.

4- Quanto ao 24 de Dezembro, continuará a valer o que vigorava até agora no respectivo CCT.

5- Os anteriores feriados de Corpo de Deus, de 5 de outubro, de 1 de novembro e de 1 de dezembro serão automaticamente repostos se a lei geral do trabalho voltar a considerá-los como dias feriados obrigatórios ou meramente facultativos.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remuneração

O trabalho prestado em dia de feriado, incluindo nos dias feriados previstos na cláusula 33.<sup>a</sup>, número 3, será retribuído com o triplo da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos seguintes termos:

i- cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pai, mãe, padrasto, madras-ta, filho, filha, enteado, enteada, sogro, sogra, genro ou nora, do trabalhador;

ii- dois dias consecutivos por falecimento de avô, avó, neto, neta, bisavô, bisavó, bisneto, bisneta, irmão, irmã do trabalhador ou do seu cônjuge;

iii- aplica-se o disposto no n.º i ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistên-

cia inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

g) As ausências superiores ao crédito de horas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, mas, relativamente aos delegados sindicais, apenas as que sejam motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, nos termos previstos na lei;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número anterior serão consideradas após a recepção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da falta.

3- Nos casos previstos nas alíneas do número 1, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas d) do número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social ou seguro e ainda as faltas dadas ao abrigo da alínea g) do mesmo número, na parte em que exceder os créditos de horas previstos na cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas não justificadas

As faltas não justificadas implicam a perda de remuneração, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determina redução de período de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal, podendo dar origem a procedimento disciplinar quando o seu número atingir 5 dias seguidos ou 10 interpolados.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador seja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

## CAPÍTULO VI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

## CAPÍTULO VII

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente o contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;

c) No acto do pagamento da retribuição mensal, ou outra que seja devida, entregar ao trabalhador um duplicado do recibo correspondente aos valores liquidados, donde constarão, obrigatoriamente, o nome, o número de sócio, a categoria profissional, o período a que se refere a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dia de descanso, feriados, férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a especificação de todos os descontos e deduções e o valor líquido efectivamente pago;

d) Tratar com respeito os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;

e) Prestar ao sindicato todos os elementos que solicite relativos ao cumprimento do contrato, bem como relacionados com os trabalhadores que representa, nos seus aspectos profissionais;

f) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e boas condições materiais, especialmente no que concerne à higiene, comodidade e segurança;

g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições da segurança social ou de comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho;

h) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o percurso normal, desde que haja possibilidade de, mediante declaração na apólice, englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidente de trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, eficiência e assiduidade as funções inerentes à categoria profissional que efectivamente exerce;

b) Guardar segredo profissional;

c) Tratar com respeito a entidade patronal e os seus superiores hierárquicos, cumprindo ordens e directrizes emitidas dentro dos limites definidos neste contrato colectivo de tra-



balho, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e deveres;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado do equipamento e material que lhe é confiado;

f) Informar com imparcialidade e isenção em todos os aspectos disciplinares dos seus subordinados.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Diminuir a retribuição ou demais regalias de carácter permanente, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo comunicação ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e audiência do sindicato, haja acordo do trabalhador;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando este retome as suas funções após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;

e) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;

f) Salvo o disposto nas cláusulas 45.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup> deste contrato, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril;

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

h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) A prática do *lock-out*;

j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1- A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista neste contrato para o despedimento.

2- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal é punida, a prática de actos previstos na cláusula 42.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO VIII

#### Transferência do local de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho - Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato por imposição da entidade patronal tendente a modificar significativamente o local habitual de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1- A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivos de total ou parcial mudança de estabelecimento onde aquele preste serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento de que constem as condições e termos dessa transferência, nomeadamente encargos adicionais a suportar pela entidade patronal.

2- Se, mesmo assim, foi feita a transferência, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4- A faculdade de rescisão referida no número 2 mantém-se durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério que não pudesse prever à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, que dará o seu parecer, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, incluindo o acréscimo das despesas de transporte causado pela transferência.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Transferências individuais

1- Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2- A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do número 1 e com o número 5 da cláusula anterior.

3- O trabalhador pode rescindir o contrato durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que prove a existência de prejuízo sério imprevisível à data em que deu o seu acordo, se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

### CAPÍTULO IX

#### Condições especiais de trabalho

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Protecção na parentalidade, segurança e saúde**

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos previstos na lei sobre maternidade, paternidade e parentalidade e nomeadamente os a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.

b) Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da 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 a amamentação, bem como as medidas a tomar.

c) Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

d) Sempre que os resultados da avaliação referida na alínea b) revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, o empregador deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

i- Proceder à adaptação das condições de trabalho;

ii- Se a adaptação referida no número anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

iii- Se as medidas referidas nos números anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar exposição aos riscos.

e) É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde.

f) As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos na alínea b), bem como os agentes e condições de trabalho referidos na alínea anterior, são determinados em legislação especial.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Protecção no despedimento**

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3- O parecer referido no número 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequente à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4- É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no número 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

5- Se o parecer referido no número 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6- A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no número 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa.

7- Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, ao pagamento das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até o fim do período considerado, acrescidas de indemnização prevista para o despedimento abusivo, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto na lei.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores**

As entidades patronais devem proporcionar aos trabalhadores menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, intelectual, espiritual e moral.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

1- Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente poderão deixar os locais de trabalho nos dias em que tenham aulas até hora e meia antes do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, desde que provem, por documento emitido pela escola, no final de cada período escolar, a frequência e, no final de cada ano escolar, o aproveitamento em metade das disciplinas.

2- Os trabalhadores-estudantes poderão gozar férias interpoladamente, de acordo com as suas necessidades escolares.

3- Os trabalhadores-estudantes que trabalhem em regime de turnos passarão ao horário normal se nisso tiverem conveniência e se a entidade patronal e os delegados sindicais, por acordo, reconhecerem a possibilidade da sua substituição por outro trabalhador da empresa.

4- A dispensa a que se refere o número 1 desta cláusula poderá ser alargada até duas horas diárias, por pedido fundamentado do trabalhador, se a entidade patronal der o seu acordo.

5- O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das disposições mais favoráveis previstas no estatuto do trabalhador-estudante.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, sempre que possível conceder aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos considerados de interesse profissional.

2- Deverão as empresas ou associação patronal cooperar com o sindicato em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

3- As acções de formação profissional que decorrem durante o período normal de trabalho não implicam qualquer perda na retribuição ou demais direitos.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social e acidentes de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de doença

1- Em casos de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador o valor correspondente a 40 % da retribuição que receberia se estivesse efectivamente ao serviço, até ao limite de 120 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2- Se o subsídio de doença da previdência exceder 60 % da retribuição, o complemento regulado no número anterior será correspondentemente reduzido.

3- Se a soma do complemento regulado no número 1 com o subsídio de doença da previdência não perfizer a totalidade da retribuição devida ao trabalhador, a entidade patronal completará de imediato a diferença verificada.

4- Todo o complemento do período ou períodos de doença ocorridos em cada mês será pago, nos termos do número 1, no dia do pagamento mensal de ordenado.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Restrições ao complemento do subsídio de doença

1- Os trabalhadores que durante 12 meses derem mais de 12 faltas injustificadas perdem o direito às regalias da cláusula 53.<sup>a</sup> durante os 12 meses subsequentes.

2- Logo que o trabalhador perfaça 12 faltas injustificadas, a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento do facto, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato, sob pena de não funcionar o número 1 desta cláusula.

3- As faltas injustificadas devem ser ratificadas pelo trabalhador no prazo de 10 dias.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho

1- Em caso de incapacidade temporária, a entidade patro-

nal pagará mensalmente ao trabalhador sinistrado o valor da retribuição que o mesmo receberia se estivesse ao serviço, nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup>, sem as limitações da cláusula 54.<sup>a</sup>

2- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal poderá providenciar a reconversão dos sinistrados para funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente. No caso de o não efectuar, deverá comprovar as razões da impossibilidade de reconversão.

## CAPÍTULO XII

### Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- As empresas devem, na medida do possível, recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem as melhores condições de trabalho no que respeita a iluminação, temperatura, humidade e ruído, ressalvando-se as condições pela tecnologia de fabrico.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A organização da segurança e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção de saúde dos trabalhadores, definidos na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

2- As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3- No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4- Os serviços de segurança e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção e a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5- As entidades patronais devem promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

6- Os trabalhadores encontram-se obrigados a comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo pos-

sível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança e saúde no trabalho, quaisquer avarias, deficiências, actos ou condições que se lhe afigurem passíveis de gerar perigo ou insegurança na prestação do trabalho, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

7- Os trabalhadores encontram-se obrigados ao cumprimento das prescrições sobre segurança e saúde no trabalho previstas na lei ou neste contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança

1- Nas empresas que empreguem 20 ou mais trabalhadores haverá obrigatoriamente uma comissão de segurança.

2- Tal comissão será composta por dois elementos designados pelo sindicato e outros dois elementos designados pela empresa.

3- Os quatro elementos designados elegerão, de entre si, o presidente e o secretário da comissão.

4- A comissão será coadjuvada pelo médico da empresa e assistente social, em relação às empresas onde existam aqueles dois cargos.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Atribuições

As comissões de segurança têm a seguinte competência:

a) Elaborar, no prazo de três meses, e propor alterações, bem como zelar pelo cumprimento do regulamento de higiene e segurança;

b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à segurança e higiene no trabalho;

c) Verificar o cumprimento das disposições legais no constante deste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança;

d) Recorrer a todos os meios ao seu alcance para assegurar a colaboração da entidade patronal e de todos os trabalhadores da empresa com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;

e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores, bem como as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e as demais normas deste contrato sobre higiene e segurança relativa;

f) Colaborar com a medicina no trabalho e também com os serviços de primeiros socorros;

g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades;

h) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;

i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho recebam informação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

j) Apreciar os relatórios elaborados pela comissão ou encarregado de segurança e enviar cópias dos referentes a cada

ano, depois de aprovados, à inspecção do trabalho, ao sindicato e à entidade patronal;

k) Colocar os originais dos relatórios de segurança permanente à disposição dos funcionários da inspecção do trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1- As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar-se uma acta em cada reunião.

2- Serão convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicitem.

3- Outros representantes dos trabalhadores e representantes da entidade patronal podem estar presentes tanto nas reuniões ordinárias como nas extraordinárias.

4- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa da respectiva confidencialidade.

5- O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Formação

Os membros das comissões de segurança podem e devem, dentro do possível, frequentar anualmente cursos de especialização e actualização com matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda de remuneração ou quaisquer outras regalias, desde que os cursos não ultrapassem 90 dias. Pode a entidade patronal autorizar a frequência de cursos com duração superior.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

1- Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de segurança considere necessário, nomeadamente óculos, auriculares, bonés, toucas, luvas, batas, aventais, fatos-macaco, calçado profissional, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pela boa manutenção do equipamento a si distribuído e pela sua utilização zelosa.

2- O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

### CAPÍTULO XIII

#### Regime disciplinar

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção quer em omissão, desde que uma e



outra sejam dolosas ou culposas, com violação dos específicos deveres decorrentes deste contrato.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>**

**Processo disciplinar**

1- Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, no processo disciplinar que proceder a aplicação de sanções de suspensão de trabalho ou superior serão asseguradas as seguintes garantidas de defesa:

a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, comunicada por escrito ao trabalhador;

b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até um máximo de 10 dias úteis;

d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo, sobre o qual dará o seu parecer no prazo de oito dias úteis.

4- Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, serão observadas as disposições legais imperativas em matéria de despedimento.

5- Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade ou inobservância do disposto nos números anteriores será considerada nula e o respectivo processo disciplinar é nulo, não podendo ser novamente levantado pelos mesmos motivos, sempre que seja excedido o período de 60 dias previsto no número 2.

6- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7- É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

**Cláusula 65.<sup>a</sup>**

**Sanções disciplinares**

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

a) Repreensão simples;

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 da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias. A primeira suspensão não poderá exceder 6 dias.

4- Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do número 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para a segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

6- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no número 1 ou que reúna elementos de várias sanções previstas no mesmo número.

**Cláusula 66.<sup>a</sup>**

**Sanções abusivas**

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores, designadamente sindicais ou de delegado sindical;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula.

3- Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do número 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia por despedimento, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

**CAPÍTULO XIV**

**Comissão paritária e regulamentos internos**

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**

**Comissão paritária**

1- É criada uma comissão paritária, no prazo de 45 dias a contar da data da assinatura deste contrato, com dois representantes sindicais e dois representantes patronais, a quem compete dar parecer sobre todas as questões de trabalho emergentes do presente contrato.

2- A mesma comissão paritária tem poder para, nos termos da legislação aplicável, dirimir conflitos individuais de trabalho, para os efeitos do disposto no artigo 50.º do Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Regulamentos internos**

1- Dentro dos limites deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, poderão as entidades patronais elaborar regulamentos internos.

2- Uma vez elaborado, o projecto de regulamento interno deve ser distribuído aos trabalhadores e enviado ao sindicato.

3- O regulamento interno só poderá entrar em vigor depois de obtido o acordo da maioria dos trabalhadores.

4- As empresas são obrigadas a afixar o regulamento interno e distribuí-lo por todos os trabalhadores da empresa.

**CAPÍTULO XV**

**Disposições gerais**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Quotização**

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a descontar e a enviar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical respeitantes ao mês anterior acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

**CAPÍTULO XVI**

**Disposições transitórias**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Manutenção das regalias adquiridas**

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente, muito especialmente de redução de quaisquer verbas concedidas por contratação anterior.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis a todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Declaração de maior favorabilidade do contrato**

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCT, que substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009.

**CAPÍTULO XVII**

**Exercício do direito sindical**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato repre-

sentativo da sua actividade profissional.

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

3- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

4- Para além dos limites estabelecidos na cláusula 79.<sup>a</sup>, os trabalhadores membros dos corpos gerentes do sindicato poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Direito de reunião**

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, com a ressalva do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas no número 2.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Os dirigentes e os delegados sindicais devidamente credenciados que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6- Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalhadores referidas no número 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Instalação das comissões sindicais**

1- Nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requei-

ram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Direito dos dirigentes e delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado, ou seja, bem visível e de assídua frequência pelos trabalhadores, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências para o exercício das suas funções e sem prejuízo da laboração normal da empresa.

3- Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Constituição das comissões sindicais**

1- Em todas as empresas ou unidades de produção existirem delegados sindicais designados nos termos da lei.

2- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados é resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

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

4- As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais**

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empre-

sa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos e, ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões de trabalhadores ou outros órgãos representativos dos trabalhadores, os seguintes:

- a) Esclarecer, pelos meios legitimamente ao seu alcance, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- b) Verificar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- c) Verificar e acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Reuniões com a entidade patronal**

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem reunir-se com a entidade patronal sempre que uma e outra partes o julgarem conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo casos de urgência reconhecidos por ambas as partes.

3- Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, só vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4- A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Crédito de horas**

1- Cada delegado sindical dispõe de um crédito de quinze horas por mês.

2- Cada membro dos corpos gerentes dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho.

**ANEXO I**

**Definição de funções**

**Nível I**

*Encarregado geral* - É o trabalhador responsável pelo



fabricao, em todas as suas fases, de acordo com as instruções recebidas. Coadjuva o responsável pela fábrica no exercício das suas funções, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

## Nível II

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

Assegura o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a actividade de um armazém, sendo responsável pelo seu bom funcionamento.

*Técnico de controlo de qualidade* - É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos e uma elevada preparação para o desempenho da sua actividade, procede aprofundamente a estudos sobre o controlo da qualidade das matérias-primas, produtos em transformação e produtos acabados, de acordo com as normas e programas preestabelecidos. Procede à elaboração de gráficos e relatórios com o objectivo de eliminar defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões fundamentadas por escrito.

*Técnico de fabrico* - É o trabalhador, que, possuindo bons conhecimentos dos processos e técnicas de fabrico, executa um conjunto de tarefas de cariz essencialmente técnico, sendo responsável pelo acompanhamento do trabalho em todas as suas fases, nomeadamente pesagem de matérias-primas, amassagem, moldagem, cozedura e empacotamento.

*Técnico de manutenção principal* - É o trabalhador que, possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e ou experiência, desempenha as suas actividades profissionais a partir de orientações e objectivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da empresa.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Assegura o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

## Nível III

*Analista* - É o trabalhador que efectua experiências, ensaios e análises químicas e físicas, tendo em vista, nomeadamente, determinar e controlar a composição e propriedade da matéria-prima e produtos acabados.

*Controlador de qualidade* - É o trabalhador que, ao abrigo das normas e especificações existentes e sob orientação do seu chefe directo, procede predominantemente ao con-

trolo físico da qualidade do produto acabado nas suas várias fases de produção. Determina a recolha de amostras segundo padrões previamente estabelecidos. Regista periodicamente o peso das embalagens à saída das linhas de produção e no armazém de saídas, chama a atenção do responsável quando verifica pesos anormais. Elabora relatórios diários.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende as operações da entrada e saída de mercadorias, executa e fiscaliza os respectivos documentos, e toma nota dos danos e perdas com vista ao controlo das existências e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis do óleo e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quanto à condução de veículos de carga, compete-lhe orientar e elaborar na carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas

*Oficial electricista de 1.ª* - É o trabalhador que executa trabalhos de instalação e manutenção na área eléctrica; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas. Pode desempenhar actividades na área de produção, nomeadamente de operação e mudanças de formato. Deve cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua. Pode realizar acções de formação a outros trabalhadores no posto de trabalho.

*Operador de máquinas de 1.ª* - É o trabalhador que assegura os requisitos do processo na área funcional à qual se encontra adstrito, em linha com os planos de produção.

Desempenha actividades na área de produção, nomeadamente de operação, regulação, controlo, mudanças de formato e manutenção de equipamentos principais e de sub-processo, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores, bem como actividades planeadas de produção e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

*Serralheiro mecânico de 1.ª* - É o trabalhador que executa trabalhos de instalação e manutenção na área mecânica; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

Pode desempenhar actividades na área de produção, nomeadamente de operação e mudanças de formato.

Deve cumprir as normas de segurança e higiene no traba-

lho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua. Pode realizar acções de formação a outros trabalhadores no posto de trabalho.

*Técnico de manutenção de 1.ª* - É o trabalhador que assegura as condições de funcionamento dos processos inerentes à sua área de especialização, desempenhando actividades relativas à manutenção/instalação dos equipamentos respeitando os planos de produção e manutenção, especificações de manufactura e dos equipamentos, boas praticas de operação e de manutenção.

Cumpre as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, melhorando continuamente os métodos de trabalho, a eficácia e a eficiência das medidas adoptadas.

Executa uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade, numa óptica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores, bem como actividades planeadas e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

**Nível III-A**

*Operador de máquinas de empacotamento* - É o trabalhador que exerce as funções atribuídas ao operador de máquinas de 2.ª, assumindo a responsabilidade da operação corrente de máquinas de empacotamento, incluindo mudanças de formato, realização de operações simples de manutenção corrente das mesmas e a etiquetagem de paletes de produto acabado, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria continua.

**Nível IV**

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

*Oficial electricista de 2.ª* - É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do oficial electricista de 1.ª, executando as tarefas menos especializadas.

*Operador de empilhadora* - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

*Operador de máquinas de 2.ª* - É o trabalhador que coadjuva o operador de máquinas de 1.ª no exercício das suas funções ou que executa as tarefas mais qualificadas da categoria de operador de 1.ª

*Serralheiro mecânico de 2.ª* - É o trabalhador que desempenha as mesmas funções de serralheiro mecânico de 1.ª, executando as tarefas menos especializadas.

*Técnico de manutenção de 2.ª* - É o trabalhador que coadjuva o técnico de manutenção de 1.ª no exercício das suas funções ou que executa as tarefas menos qualificadas desta mesma categoria.

**Nível V**

*Empregado de armazém* - É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, ao manuseamento e à expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

*Operador de 1.ª* - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas de suporte aos operadores de máquinas cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

*Preparador de laboratório* - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios físicos e químicos, sob a orientação do analista; prepara bancadas, manuseia reagentes e zela pela manutenção e conservação do equipamento.

**Nível VI**

*Operador de 2.ª* - É o trabalhador que coadjuva o operador de 1.ª no exercício das suas funções, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

**ANEXO II**

**Remunerações mínimas mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
I	Encarregado geral	1050
II	Coordenador de equipa Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de fabrico Técnico de manutenção principal	960
III	Analista Controlador de qualidade Fiel de armazém Motorista Oficial de electricista de 1.ª Operador de máquinas de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Técnico de manutenção de 1.ª	798
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	725,50
IV	Ajudante de motorista Oficial electricista de 2.ª Operador de empilhador Operador de máquinas de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Técnico de manutenção de 2.ª	657

V	Empregado de armazém Operador de 1. <sup>a</sup> Preparador de laboratório	634
VI	Operador de 2. <sup>a</sup> Servente de limpeza	599

Lisboa, 7 de Maio de 2015.

Pela AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

*Alice Gomes Chaves*, mandatária.  
*César Sá Esteves*, mandatário.

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

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

### Declaração

A FESAHT outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

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

Depositado em 25 de junho de 2015, a fl. 174 do livro n.º 11, com o n.º 76/2015, 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 AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

A presente revisão actualiza a convenção para a Indústria de Bolachas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2012, e revista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2013 e no n.º 25, de 8 de Julho de 2014.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 10720) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange 9 empresas e 620 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 a 7- (*Manter.*)

8- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2015.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- (*Manter.*)

2- Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.<sup>a</sup>, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de 7,10 €, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3- (*Manter.*)

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídios de alimentação

1- (*Manter.*)

2- (*Manter.*)

3- A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro ou entrega de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua, no montante de 7,10 €, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4- (*Manter.*)

### ANEXO II

#### Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
I	Encarregado geral	1050
II	Coordenador de equipa Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de fabrico Técnico de manutenção principal	960
III	Analista Controlador de qualidade Fiel de armazém Motorista Oficial de electricista de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas de 1. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> Técnico de manutenção de 1. <sup>a</sup>	798
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	725,50

IV	Ajudante de motorista Oficial electricista de 2.ª Operador de empilhador Operador de máquinas de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Técnico de manutenção de 2.ª	657
V	Empregado de armazém Operador de 1.ª Preparador de laboratório	634
VI	Operador de 2.ª Servente de limpeza	599

Lisboa, 7 de Maio de 2015.

Pela AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

*Alice Gomes Chaves*, mandatária.

*César Sá Esteves*, mandatário.

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

SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins;

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

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

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros de Marinha Marcante.

*José Luís Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e alteração do contrato**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 10720) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange 9 empresas e 620 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem pre-

juízo do disposto nos números seguintes.

2- O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de cada ano.

4- Por denúncia entende-se o período de revisão, feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

6- As negociações iniciar-se-ão nos termos das normas legais, mas se possível dentro de oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7- O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

8- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2015.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.ª**

**Condições gerais de admissão**

1- Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal deve informar os delegados sindicais, o sindicato, bem como, se a houver, a comissão de trabalhadores.

2- No preenchimento das vagas no quadro da empresa, a entidade patronal deve dar preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes do seu quadro.

3- No acto de admissão deve ser reduzido a instrumento escrito o contrato de trabalho.

4- Sempre que existam, devem ser fornecidos aos trabalhadores, a seu pedido, os documentos seguintes:

a) Regulamento interno, ou conjunto de normas que o substituam;

b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

**Cláusula 4.ª**

**Período experimental**

1- A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias ou, sendo prestada ao trabalhador formação profissional no decurso do período experimental, qualquer que seja a duração dessa formação, durante os primeiros 90 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa.

2- Nos contratos a termo com duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias; se a duração do contrato for inferior a seis meses e no caso de contratos a



termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental é de 15 dias.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1- Os trabalhadores com contratos a termo ou eventuais ficam, em todos os aspectos e para todos os efeitos, equiparados aos restantes trabalhadores da empresa em tudo o que não contrariar a especial natureza desses contratos, sendo-lhes atribuídos o salário e nível profissional correspondentes à função que desempenharem.

2- Os trabalhadores nas condições desta cláusula têm preferência no preenchimento de vagas do quadro da empresa, nos termos em que a têm os trabalhadores permanentes e logo a seguir a estes.

3- Para efeitos do direito a férias e subsídio de férias, a fracção do mês contará apenas em termos proporcionais, salvo se essa fracção for superior a 15 dias, caso em que contará como um mês completo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório, ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável, como, por exemplo, a substituição de outro trabalhador, é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2- A substituição de um trabalhador temporariamente impedido será feita de preferência por trabalhadores da empresa de categoria igual ou imediatamente inferior, desde que os substitutos sejam sucessivamente substituídos por trabalhadores da empresa de categoria imediatamente inferior.

3- Se a substituição não puder ser feita nos termos do número 2 desta cláusula, só poderá ser feita nos termos do número 6.

4- Se o trabalhador substituto, no entanto, continuar ao serviço durante mais 12 dias após o substituído retomar o trabalho, a admissão considerar-se-á definitiva na categoria em que tenha continuado ao serviço, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

5- À entidade patronal compete comunicar por escrito ao sindicato as admissões ocorridas nestas condições.

6- O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

7- No momento da cessação da prestação de serviços feita a título provisório são devidos aos trabalhadores os duodécimos correspondentes a férias e subsídios de férias e de Natal.

8- Para efeitos das regalias constantes do número anterior, qualquer fracção de mês contará sempre como um mês de trabalho.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão clas-

sificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Promoções

1- Os operadores de 2.<sup>a</sup> ascenderão a operadores de 1.<sup>a</sup> ao fim de dois anos.

2- Os operadores de 1.<sup>a</sup> ascenderão a operadores de máquinas de 2.<sup>a</sup> ao fim de três anos.

3- Os oficiais electricistas de 2.<sup>a</sup>, os serralheiros mecânicos de 2.<sup>a</sup> e os técnicos de manutenção de 2.<sup>a</sup>, ascenderão à categoria imediata ao fim de quatro anos.

4- A promoção dos operadores de máquinas de 2.<sup>a</sup> a operadores de máquinas de 1.<sup>a</sup> ou a operadores de máquinas de empacotamento ocorrerá sempre que se verifiquem vagas no quadro de pessoal e obedecerá aos seguintes critérios sucessivos:

- Competência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas;
- Antiguidade.

5- A promoção dos operadores de máquinas de empacotamento a operadores de máquinas de 1.<sup>a</sup> e dos técnicos de manutenção de 1.<sup>a</sup> a técnicos de manutenção principal, obedecerá aos critérios definidos no número anterior.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1- A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter no prazo legal às entidades previstas na lei o quadro de pessoal ao seu serviço, do qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e da segurança social, datas de nascimento e de admissão, bem como da última promoção, categoria actual e remuneração.

2- No mesmo prazo, a entidade patronal obriga-se a remeter aos sindicatos e à associação cópia daquele quadro.

3- Se uma entidade patronal não cumprir a obrigação prevista nos números anteriores, decorridos que sejam 20 dias sem que o faça depois de instada pelo sindicato, em carta registada com aviso de recepção, assiste a este o direito de consultar na empresa o ficheiro dos trabalhadores por si representados.

### CAPÍTULO III

#### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Retribuições

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho têm o direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III.

2- Sempre que se torne necessário calcular o salário/hora, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Ordenado mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3- Sempre que se torne necessário calcular o salário/dia, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

Salário/dia = 1/30 do salário mensal.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### **Funções inerentes a outras categorias**

Sempre que, e em qualquer circunstância, algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias ou esteja a substituir algum trabalhador com a categoria superior à sua receberá a remuneração correspondente à categoria mais elevada.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1- Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2- Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.<sup>a</sup>, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de 7,10 €, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3- Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, esse subsídio será pago nos termos do número anterior e na proporção dos meses decorridos nesses anos, isto é 1/12 por cada mês decorrido, contando-se apenas como mês completo a fracção de mês superior a 15 dias.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **13.º mês para os trabalhadores militares**

1- Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber, até 15 dias antes do dia da incorporação, o valor correspondente ao 13.º mês proporcional ao tempo decorrido nesse ano, nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup>

2- Quando regressados do serviço militar, e qualquer que seja a época do ano em que regressem, os trabalhadores terão direito ao 13.º mês completo, salvo na medida em que já o tenham recebido.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Refeitórios e subsídios de alimentação**

1- Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- Salvo se a maioria dos trabalhadores preferir a continuação do regime de refeições presentemente praticado na empresa, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente uma refeição diária a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, independentemente do horário praticado, sempre que trabalhem numa das partes do período normal

de trabalho, obrigando-se ainda, para o efeito, aos encargos de manutenção, conservação e funcionamento do respectivo refeitório, incluindo pessoal. Se não trabalhar todo o dia de trabalho, o trabalhador terá direito, em matéria de alimentação, ao regime que já vigorava antes da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho.

3- A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro ou entrega de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua, no montante de 7,10 €, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4- Nas empresas onde não exista refeitório, a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores o subsídio diário estabelecido no número anterior.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação do trabalho**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Horário de trabalho**

1- O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, sem prejuízo de regimes de menor duração que estejam a ser praticados.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou a trinta minutos, por acordo com o trabalhador ou quando em regime de turno, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Sem prejuízo da laboração normal, os trabalhadores têm direito a dois períodos de dez minutos diários para tomarem uma refeição ligeira, podendo, por acordo com o trabalhador, esses dois períodos serem convertidos numa única pausa.

4- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, por acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, num período de referência de quatro meses, podendo ser aumentado até duas horas diárias, podendo atingir 50 horas semanais, devendo o empregador comunicar o período em que será necessária a prestação de trabalho com acréscimo com a antecedência mínima de sete dias.

5- Os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja cumprido com recurso à adaptabilidade têm direito a uma retribuição especial, correspondente a um acréscimo de 20 % do valor hora por cada hora de trabalho para além da jornada normal de oito horas.

6- O trabalhador terá direito a redução equivalente do tempo de trabalho prestado em acréscimo em igual período, devendo o empregador comunicar aos trabalhadores o período em que a mesma deve ter lugar com a antecedência mínima de sete dias.

7- Não sendo possível a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o acréscimo, a compensação poderá ser feita no primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

8- Não sendo concedida a compensação dentro do período de referência, as horas prestadas em excesso serão pagas como trabalho suplementar em dia útil, deduzindo-se o acréscimo previsto no número cinco.

9- Dentro dos condicionalismos legais, e sem prejuízo do disposto na presente cláusula, compete à entidade patronal estabelecer ou alterar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

10- O horário de trabalho, excepto em regime de turnos, não poderá terminar para além das 18 horas, salvo quando tenha havido acordo prévio dos trabalhadores interessados.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Tolerância da entrada ao serviço

1- A todos os trabalhadores é concedida uma tolerância mensal não superior a quarenta e cinco minutos para os possíveis atrasos de entrada ao trabalho, desde que estes não sejam sistemáticos.

2- Somente estão inseridos no número anterior os atrasos não superiores a quinze minutos.

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

4- 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 entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5- Todo o trabalhador que durante um mês de calendário não tiver faltado justificada ou injustificadamente e não tiver somado atrasos superiores a quinze minutos terá direito, no mês seguinte, ao valor equivalente a cinco horas de trabalho, calculado pela fórmula do número 2 da cláusula 10.<sup>a</sup>

6- Para efeitos do número anterior, os créditos de dias e horas atribuídos aos dirigentes e delegados sindicais nos termos deste contrato colectivo de trabalho não se consideram faltas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-A

##### (Organização de turnos)

1- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal.

2- Compete às empresas, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar a escala de turnos.

3- As empresas deverão, sempre que possível, efectuar a constituição dos turnos e respectivas escalas de rotação até 15 dias antes do seu início e afixá-las com 7 dias de antecedência.

4- A duração de trabalho de cada turno, ressalvadas as situações de horário concentrado, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre trabalhadores interessados e as empresas.

7- Nenhum trabalhador pode iniciar o regime de trabalho por turnos ou ser admitido nas empresas para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo escrito.

8- O dia de descanso semanal complementar dos trabalhadores integrados em regime de turnos de laboração descontinua será definido nas respectivas escalas, podendo não coincidir com os sábados e podendo ser marcados de forma contínua ou descontínua com o domingo.

9- Não estão sujeitos à obrigação à prestação de trabalho em regime de turnos rotativos os trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Trabalhadora grávida e lactante, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores;
- d) Com mais de 55 anos, salvo acordo escrito deste;
- e) Qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico que se revele incompatível com o regime de turnos;
- f) Em situações de assistência ao agregado familiar, devidamente comprovada.

10- Compete às empresas assegurar os transportes dos trabalhadores em regime de turnos rotativos, quando o sistema de transportes públicos, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, não assegure a ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado da habitação permanente do trabalhador, salvo se regime diverso for acordado individualmente com o trabalhador.

11- As empresas deverão ter um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

12- Nos casos de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, é sempre devido subsídio de turno, nos seguintes termos:

- a) Dois turnos rotativos (um diurno e um semi-nocturno) - 20 % da retribuição base e diuturnidades;
- b) Três turnos rotativos ou dois turnos rotativos (um turno nocturno e um diurno) - 25 % da retribuição base e diuturnidades;
- c) Dois turnos rotativos (um semi-nocturno e um nocturno) - 35 % da retribuição base e diuturnidades.

13- O subsídio de turno já inclui a retribuição por trabalho nocturno.

14- Nos casos de prestação de trabalho em que o descanso semanal complementar não coincida obrigatoriamente com o sábado, será atribuído, para além do subsídio de turno que se mostre devido nos termos previstos no número 12 desta cláusula, um subsídio de laboração semi-contínua correspondente a 2,5 % da remuneração mínima mensal garantida prevista no anexo II correspondente ao nível do trabalhador.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-B

##### (Horário concentrado)

O período normal de trabalho diário, incluindo em regime de turnos, pode ser organizado na modalidade de horário concentrado, mediante o aumento do período normal de trabalho diário até duas horas, concentrando-se o período normal de trabalho semanal em quatro dias, sem prejuízo, neste último caso, da manutenção do direito ao subsídio de



alimentação, em dinheiro, vales de refeição, cartão bancário ou acesso ao refeitório, nos termos que vigorem na empresa para os trabalhadores em causa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-C

##### (Laboração contínua)

1- A entidade patronal, sempre que as suas necessidades produtivas o justifiquem e beneficie de dispensa de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, poderá organizar turnos de laboração contínua, com descansos semanais fixos ou rotativos.

2- Os descansos semanais obrigatórios e complementares dos trabalhadores integrados em regime de turnos de laboração contínua serão definidos nas respectivas escalas, podendo não coincidir com os domingos e sábados e podendo ser marcados de forma contínua ou descontínua.

3- Os turnos no regime de laboração contínua devem ser organizados de modo a que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

4- A entidade patronal, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, deverá instituir regras de organização de turnos de laboração contínua, que, entre outros aspectos, atendam aos interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores e procurem seguir um método rotativo na definição dos dias de descanso, assegurando que de forma periódica e equitativa coincidam com os fins-de-semana.

5- Nos casos de prestação de trabalho em regime de laboração contínua, será atribuído, para além do subsídio de turno que se mostre devido nos termos previstos no número 12 da cláusula 16.<sup>a</sup>-A, um subsídio de laboração contínua correspondente a 5 % da remuneração mínima mensal garantida prevista no anexo II correspondente ao nível do trabalhador.

6- Aplicar-se-ão aos turnos no regime de laboração contínua as regras previstas na cláusula 16.<sup>a</sup>-A, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- 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 actividade de duração superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3- Os trabalhadores estão abrangidos à prestação de trabalho suplementar, mediante aviso prévio de vinte e quatro horas, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Trabalhadora grávida e lactante, bem como trabalhadora ou trabalhador com filhos de idade inferior a 12 meses;

c) Menores.

5- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

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

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

a) Duzentas horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

8- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

9- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

11- Os trabalhadores têm direito a 15 minutos, sem perda de retribuição, após terem completado cinco horas de trabalho consecutivo, nos casos em que o empregador não fixe um intervalo de descanso.

12- A entidade patronal garantirá o transporte do trabalhador trabalho do local de trabalho para a sua residência quando o trabalho suplementar se iniciar ou terminar a horas em que não hajam os normais meios de transporte público e a residência do trabalhador fique a mais de 2 km do local da prestação do serviço e o trabalhador não disponha de meio de transporte ou se veja privado dele, salvo se regime diverso for acordado individualmente com o trabalhador.

13- Não será devido o descanso compensatório previsto no número oito desta cláusula sempre que o empregador compeense a prestação de trabalho suplementar mediante a redução equivalente do tempo de trabalho com o acordo do trabalhador, quando inferior a um período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de 100 % por cada hora.

2- Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário/hora, usar-se-á a fórmula prevista no número 2 da cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado en-

tre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será atribuído com acréscimo de 50 % sobre o vencimento mensal, sem prejuízo do acréscimo por trabalho suplementar, quando a este haja lugar.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1- O período normal de férias é de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2- Para efeitos da determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não

pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horário abrangido pela mesma, de acordo com a cláusula 19.<sup>a</sup>, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de 6,80 €, sem prejuízo do mínimo estabelecido no número 3 da cláusula 14.<sup>a</sup>, e sempre que o recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, com o acordo expresso do trabalhador, salvaguardando-se o gozo, no mínimo, de 10 dias úteis consecutivos.

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

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

1- A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;

b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos fora daquele período, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3- Os trabalhadores que tenham direito a período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4- Ao trabalhador que durante o encerramento da empresa não tiver direito, no todo ou em parte, a férias equivalentes àquele período será garantida não só a remuneração do período de inactividade mas também o subsídio de férias correspondente a esse período.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No caso de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente ao que se teria vencido em 1 de Janeiro desse

ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por médico da segurança social, estabelecimento hospitalar ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato colectivo de trabalho, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar, sem prejuízo das regras especiais aplicáveis ao regime de turnos.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração

1- O trabalho prestado no dia de descanso semanal será pago pelo triplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

2- O trabalhador que, por motivos imperiosos, tiver de trabalhar no seu dia de descanso, além da remuneração referida no número anterior, terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes. Se, neste último caso, não descansar, terá direito à remuneração em triplo, independentemente da retribuição mensal.

3- O trabalho prestado no dia de descanso semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São obrigatoriamente feriados:

1 de Janeiro;  
Terça-Feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Não é permitido o trabalho nos dias 25 de Abril, 1 de Maio, 25 de Dezembro e 1 de Janeiro.

4- Quanto ao 24 de Dezembro, continuará a valer o que vigorava até agora no respectivo CCT.

5- Os anteriores feriados de Corpo de Deus, de 5 de outubro, de 1 de novembro e de 1 de dezembro serão automaticamente repostos se a lei geral do trabalho voltar a considerá-los como dias feriados obrigatórios ou meramente facultativos.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remuneração

O trabalho prestado em dia de feriado, incluindo nos dias feriados previstos na cláusula 33.<sup>a</sup>, número 3, será retribuído com o triplo da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perçam um ou mais dias de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos seguintes termos:

i- cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pai, mãe, padrasto, madrasa, filho, filha, enteado, enteada, sogro, sogra, genro ou nora, do trabalhador;

ii- dois dias consecutivos por falecimento de avô, avó, neto, neta, bisavô, bisavó, bisneto, bisneta, irmão, irmã do

trabalhador ou do seu cônjuge;

iii- aplica-se o disposto no n.º i ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

g) As ausências superiores ao crédito de horas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, mas, relativamente aos delegados sindicais, apenas as que sejam motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, nos termos previstos na lei;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número anterior serão consideradas após a receção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da falta.

3- Nos casos previstos nas alíneas do número 1, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas d) do número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social ou seguro e ainda as faltas dadas ao abrigo da alínea g) do mesmo número, na parte em que exceder os créditos de horas previstos na cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas não justificadas

As faltas não justificadas implicam a perda de remuneração, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determina redução de período de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal, podendo dar origem a procedimento disciplinar quando o seu número atingir 5 dias seguidos ou 10 interpolados.



Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Impedimentos prolongados**

Quando o trabalhador seja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

**CAPÍTULO VI**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Cessa o do contrato de trabalho**

O regime da cessa o do contrato de trabalho é o previsto na lei.

**CAPÍTULO VII**

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Deveres das entidades patronais**

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente o contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;
- c) No acto do pagamento da retribuição mensal, ou outra que seja devida, entregar ao trabalhador um duplicado do recibo correspondente aos valores liquidados, donde constarão, obrigatoriamente, o nome, o número de sócio, a categoria profissional, o período a que se refere a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dia de descanso, feriados, férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a especificação de todos os descontos e deduções e o valor líquido efectivamente pago;
- d) Tratar com respeito os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;
- e) Prestar ao sindicato todos os elementos que solicite relativos ao cumprimento do contrato, bem como relacionados com os trabalhadores que representa, nos seus aspectos profissionais;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e boas condições materiais, especialmente no que concerne à higiene, comodidade e segurança;
- g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições da segurança social ou de comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho;
- h) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o percurso normal, desde que haja possibilidade de, mediante declaração na apólice, englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidente de trabalho.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, eficiência e assiduidade as funções inerentes à categoria profissional que efectivamente exerce;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Tratar com respeito a entidade patronal e os seus superiores hierárquicos, cumprindo ordens e directrizes emitidas dentro dos limites definidos neste contrato colectivo de trabalho, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e deveres;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado do equipamento e material que lhe   confiado;
- f) Informar com imparcialidade e isenção em todos os aspectos disciplinares dos seus subordinados.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores**

É proibido   entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou demais regalias de carácter permanente, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo comunicação ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e audiência do sindicato, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando este retome as suas funções após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;
- e) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- f) Salvo o disposto nas cláusulas 45.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup> deste contrato, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) A prática do *lock-out*;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal**

- 1- A prática por parte da entidade patronal de qualquer

acto em contravenção com o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista neste contrato para o despedimento.

2- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal é punida, a prática de actos previstos na cláusula 42.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VIII

### Transferência do local de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho - Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato por imposição da entidade patronal tendente a modificar significativamente o local habitual de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1- A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivos de total ou parcial mudança de estabelecimento onde aquele preste serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento de que constem as condições e termos dessa transferência, nomeadamente encargos adicionais a suportar pela entidade patronal.

2- Se, mesmo assim, foi feita a transferência, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4- A faculdade de rescisão referida no número 2 mantém-se durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério que não pudesse prever à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, que dará o seu parecer, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, incluindo o acréscimo das despesas de transporte causado pela transferência.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Transferências individuais

1- Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2- A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do número 1 e

com o número 5 da cláusula anterior.

3- O trabalhador pode rescindir o contrato durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que prove a existência de prejuízo sério imprevisível à data em que deu o seu acordo, se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

## CAPÍTULO IX

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Protecção na parentalidade, segurança e saúde

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos previstos na lei sobre maternidade, paternidade e parentalidade e nomeadamente os a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.

b) Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da 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 a amamentação, bem como as medidas a tomar.

c) Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

d) Sempre que os resultados da avaliação referida na alínea b) revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, o empregador deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

i- Proceder à adaptação das condições de trabalho;

ii- Se a adaptação referida no número anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

iii- Se as medidas referidas nos números anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar exposição aos riscos.

e) É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde.

f) As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições

de trabalho referidos na alínea b), bem como os agentes e condições de trabalho referidos na alínea anterior, são determinados em legislação especial.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**Protecção no despedimento**

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3- O parecer referido no número 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequente à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4- É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no número 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

5- Se o parecer referido no número 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6- A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no número 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa.

7- Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, ao pagamento das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até o fim do período considerado, acrescidas de indemnização prevista para o despedimento abusivo, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto na lei.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Trabalho de menores**

As entidades patronais devem proporcionar aos trabalhadores menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, intelectual, espiritual e moral.

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**

**Trabalhadores-estudantes**

1- Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente poderão deixar os locais de trabalho nos dias em que tenham aulas até hora e meia antes do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, desde que provem, por documento emitido pela escola, no final de cada período escolar, a frequência e, no final de cada ano escolar, o aproveitamento em metade das disciplinas.

2- Os trabalhadores-estudantes poderão gozar férias interpoladamente, de acordo com as suas necessidades escolares.

3- Os trabalhadores-estudantes que trabalhem em regime de turnos passarão ao horário normal se nisso tiverem conveniência e se a entidade patronal e os delegados sindicais, por acordo, reconhecerem a possibilidade da sua substituição por outro trabalhador da empresa.

4- A dispensa a que se refere o número 1 desta cláusula poderá ser alargada até duas horas diárias, por pedido fundamentado do trabalhador, se a entidade patronal der o seu acordo.

5- O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das disposições mais favoráveis previstas no estatuto do trabalhador-estudante.

**CAPÍTULO X**

**Formação profissional**

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**Formação profissional**

1- As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, sempre que possível conceder aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos considerados de interesse profissional.

2- Deverão as empresas ou associação patronal cooperar com o sindicato em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

3- As acções de formação profissional que decorrem durante o período normal de trabalho não implicam qualquer perda na retribuição ou demais direitos.

**CAPÍTULO XI**

**Segurança social e acidentes de trabalho**

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**Subsídio de doença**

1- Em casos de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador o valor correspondente a 40 % da retribuição que receberia se estivesse efectivamente ao serviço, até ao limite de 120 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2- Se o subsídio de doença da previdência exceder 60 % da retribuição, o complemento regulado no número anterior será correspondentemente reduzido.

3- Se a soma do complemento regulado no número 1 com o subsídio de doença da previdência não perfizer a totalidade da retribuição devida ao trabalhador, a entidade patronal completará de imediato a diferença verificada.

4- Todo o complemento do período ou períodos de doença ocorridos em cada mês será pago, nos termos do número 1, no dia do pagamento mensal de ordenado.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Restrições ao complemento do subsídio de doença**

1- Os trabalhadores que durante 12 meses derem mais de



12 faltas injustificadas perdem o direito às regalias da cláusula 53.<sup>a</sup> durante os 12 meses subsequentes.

2- Logo que o trabalhador perfaça 12 faltas injustificadas, a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento do facto, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato, sob pena de não funcionar o número 1 desta cláusula.

3- As faltas injustificadas devem ser ratificadas pelo trabalhador no prazo de 10 dias.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho

1- Em caso de incapacidade temporária, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador sinistrado o valor da retribuição que o mesmo receberia se estivesse ao serviço, nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup>, sem as limitações da cláusula 54.<sup>a</sup>

2- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal poderá providenciar a reconversão dos sinistrados para funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente. No caso de o não efectuar, deverá comprovar as razões da impossibilidade de reconversão.

## CAPÍTULO XII

### Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- As empresas devem, na medida do possível, recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem as melhores condições de trabalho no que respeita a iluminação, temperatura, humidade e ruído, ressaltando-se as condições pela tecnologia de fabrico.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A organização da segurança e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção de saúde dos trabalhadores, definidos na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

2- As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3- No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4- Os serviços de segurança e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do disposto na Lei

n.º 102/2009, de 10 de Setembro, devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção e a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5- As entidades patronais devem promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

6- Os trabalhadores encontram-se obrigados a comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança e saúde no trabalho, quaisquer avarias, deficiências, actos ou condições que se lhe afigurem passíveis de gerar perigo ou insegurança na prestação do trabalho, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

7- Os trabalhadores encontram-se obrigados ao cumprimento das prescrições sobre segurança e saúde no trabalho previstas na lei ou neste contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança

1- Nas empresas que empreguem 20 ou mais trabalhadores haverá obrigatoriamente uma comissão de segurança.

2- Tal comissão será composta por dois elementos designados pelo sindicato e outros dois elementos designados pela empresa.

3- Os quatro elementos designados elegerão, de entre si, o presidente e o secretário da comissão.

4- A comissão será coadjuvada pelo médico da empresa e assistente social, em relação às empresas onde existam aqueles dois cargos.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Atribuições

As comissões de segurança têm a seguinte competência:

a) Elaborar, no prazo de três meses, e propor alterações, bem como zelar pelo cumprimento do regulamento de higiene e segurança;

b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à segurança e higiene no trabalho;

c) Verificar o cumprimento das disposições legais no constante deste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança;

d) Recorrer a todos os meios ao seu alcance para assegurar a colaboração da entidade patronal e de todos os trabalhadores da empresa com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;

e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores, bem como as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e as demais normas deste contrato sobre higiene e segurança relativa;

f) Colaborar com a medicina no trabalho e também com os serviços de primeiros socorros;

g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades;

h) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;

i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho recebam informação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

j) Apreciar os relatórios elaborados pela comissão ou encarregado de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à inspecção do trabalho, ao sindicato e à entidade patronal;

k) Colocar os originais dos relatórios de segurança permanente à disposição dos funcionários da inspecção do trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1- As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar-se uma acta em cada reunião.

2- Serão convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicitem.

3- Outros representantes dos trabalhadores e representantes da entidade patronal podem estar presentes tanto nas reuniões ordinárias como nas extraordinárias.

4- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa da respectiva confidencialidade.

5- O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Formação

Os membros das comissões de segurança podem e devem, dentro do possível, frequentar anualmente cursos de especialização e actualização com matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda de remuneração ou quaisquer outras regalias, desde que os cursos não ultrapassem 90 dias. Pode a entidade patronal autorizar a frequência de cursos com duração superior.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

1- Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de segurança considere necessário, nomeadamente óculos, auriculares, bonés, toucas, luvas, batas, aventais, fatos-macaco, calçado profissional, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pela boa manutenção do equipamento a si distribuído e pela sua utilização zelosa.

2- O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

### CAPÍTULO XIII

#### Regime disciplinar

##### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção quer em omissão, desde que uma e outra sejam dolosas ou culposas, com violação dos específicos deveres decorrentes deste contrato.

##### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, no processo disciplinar que proceder a aplicação de sanções de suspensão de trabalho ou superior serão asseguradas as seguintes garantidas de defesa:

a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, comunicada por escrito ao trabalhador;

b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até um máximo de 10 dias úteis;

d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo, sobre o qual dará o seu parecer no prazo de oito dias úteis.

4- Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, serão observadas as disposições legais imperativas em matéria de despedimento.

5- Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade ou inobservância do disposto nos números anteriores será considerada nula e o respectivo processo disciplinar é nulo, não podendo ser novamente levantado pelos mesmos motivos, sempre que seja excedido o período de 60 dias previsto no número 2.

6- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7- É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

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

- a) Repreensão simples;
- 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 da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias. A primeira suspensão não poderá exceder 6 dias.

4- Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do número 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para a segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

6- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no número 1 ou que reúna elementos de várias sanções previstas no mesmo número.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Sanções abusivas**

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores, designadamente sindicais ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula.

3- Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do número 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia por despedimento, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

**CAPÍTULO XIV**

**Comissão paritária e regulamentos internos**

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- É criada uma comissão paritária, no prazo de 45 dias a contar da data da assinatura deste contrato, com dois representantes sindicais e dois representantes patronais, a quem compete dar parecer sobre todas as questões de trabalho emergentes do presente contrato.

2- A mesma comissão paritária tem poder para, nos termos da legislação aplicável, dirimir conflitos individuais de trabalho, para os efeitos do disposto no artigo 50.º do Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Regulamentos internos**

1- Dentro dos limites deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, poderão as entidades patronais elaborar regulamentos internos.

2- Uma vez elaborado, o projecto de regulamento interno deve ser distribuído aos trabalhadores e enviado ao sindicato.

3- O regulamento interno só poderá entrar em vigor depois de obtido o acordo da maioria dos trabalhadores.

4- As empresas são obrigadas a afixar o regulamento interno e distribuí-lo por todos os trabalhadores da empresa.

**CAPÍTULO XV**

**Disposições gerais**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Quotização**

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a descontar e a enviar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical respeitantes ao mês anterior acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

**CAPÍTULO XVI**

**Disposições transitórias**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Manutenção das regalias adquiridas**

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente, muito especialmente de redução de quaisquer verbas concedidas por contratação anterior.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis a todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Declaração de maior favorabilidade do contrato**

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos,

a maior favorabilidade global do presente CCT, que substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009.

## CAPÍTULO XVII

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato representativo da sua actividade profissional.

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

3- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

4- Para além dos limites estabelecidos na cláusula 79.<sup>a</sup>, os trabalhadores membros dos corpos gerentes do sindicato poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, com a ressalva do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas no número 2.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Os dirigentes e os delegados sindicais devidamente credenciados que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6- Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalhadores referidas no número 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões sindicais

1- Nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado, ou seja, bem visível e de assídua frequência pelos trabalhadores, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências para o exercício das suas funções e sem prejuízo da laboração normal da empresa.

3- Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Constituição das comissões sindicais

1- Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais designados nos termos da lei.

2- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados é resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

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

4- As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade



patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais**

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos e, ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões de trabalhadores ou outros órgãos representativos dos trabalhadores, os seguintes:

- a) Esclarecer, pelos meios legitimamente ao seu alcance, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- b) Verificar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- c) Verificar e acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Reuniões com a entidade patronal**

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem reunir-se com a entidade patronal sempre que uma e outra partes o julgarem conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo casos de urgência reconhecidos por ambas as partes.

3- Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, só vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4- A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Crédito de horas**

1- Cada delegado sindical dispõe de um crédito de quinze horas por mês.

2- Cada membro dos corpos gerentes dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho.

ANEXO I

**Definição de funções**

**Nível I**

*Encarregado geral* - É o trabalhador responsável pelo fabrico, em todas as suas fases, de acordo com as instruções recebidas. Coadjuva o responsável pela fábrica no exercício das suas funções, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

**Nível II**

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

Assegura o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a actividade de um armazém, sendo responsável pelo seu bom funcionamento.

*Técnico de controlo de qualidade* - É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos e uma elevada preparação para o desempenho da sua actividade, procede aprofundamente a estudos sobre o controlo da qualidade das matérias-primas, produtos em transformação e produtos acabados, de acordo com as normas e programas preestabelecidos. Procede à elaboração de gráficos e relatórios com o objectivo de eliminar defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões fundamentadas por escrito.

*Técnico de fabrico* - É o trabalhador, que, possuindo bons conhecimentos dos processos e técnicas de fabrico, executa um conjunto de tarefas de cariz essencialmente técnico, sendo responsável pelo acompanhamento do trabalho em todas as suas fases, nomeadamente pesagem de matérias-primas, amassagem, moldagem, cozedura e empacotamento.

*Técnico de manutenção principal* - É o trabalhador que, possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e ou experiência, desempenha as suas actividades profissionais a partir de orientações e objectivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da empresa.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Assegura o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

### Nível III

*Analista* - É o trabalhador que efectua experiências, ensaios e análises químicas e físicas, tendo em vista, nomeadamente, determinar e controlar a composição e propriedade da matéria-prima e produtos acabados.

*Controlador de qualidade* - É o trabalhador que, ao abrigo das normas e especificações existentes e sob orientação do seu chefe directo, procede predominantemente ao controlo físico da qualidade do produto acabado nas suas várias fases de produção. Determina a recolha de amostras segundo padrões previamente estabelecidos. Regista periodicamente o peso das embalagens à saída das linhas de produção e no armazém de saídas, chama a atenção do responsável quando verifica pesos anormais. Elabora relatórios diários.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende as operações da entrada e saída de mercadorias, executa e fiscaliza os respectivos documentos, e toma nota dos danos e perdas com vista ao controlo das existências e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis do óleo e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quanto à condução de veículos de carga, compete-lhe orientar e elaborar na carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas

*Oficial electricista de 1.ª* - É o trabalhador que executa trabalhos de instalação e manutenção na área eléctrica; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas. Pode desempenhar actividades na área de produção, nomeadamente de operação e mudanças de formato. Deve cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua. Pode realizar acções de formação a outros trabalhadores no posto de trabalho.

*Operador de máquinas de 1.ª* - É o trabalhador que assegura os requisitos do processo na área funcional à qual se encontra adstrito, em linha com os planos de produção.

Desempenha actividades na área de produção, nomeadamente de operação, regulação, controlo, mudanças de formato e manutenção de equipamentos principais e de sub-processo, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores, bem como actividades planeadas de produção e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

*Serralheiro mecânico de 1.ª* - É o trabalhador que execu-

ta trabalhos de instalação e manutenção na área mecânica; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

Pode desempenhar actividades na área de produção, nomeadamente de operação e mudanças de formato.

Deve cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua. Pode realizar acções de formação a outros trabalhadores no posto de trabalho.

*Técnico de manutenção de 1.ª* - É o trabalhador que assegura as condições de funcionamento dos processos inerentes à sua área de especialização, desempenhando actividades relativas à manutenção/instalação dos equipamentos respeitando os planos de produção e manutenção, especificações de manufatura e dos equipamentos, boas praticas de operação e de manutenção.

Cumprir as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, melhorando continuamente os métodos de trabalho, a eficácia e a eficiência das medidas adoptadas.

Executa uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade, numa óptica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores, bem como actividades planeadas e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

### Nível III-A

*Operador de máquinas de empacotamento* - É o trabalhador que exerce as funções atribuídas ao operador de máquinas de 2.ª, assumindo a responsabilidade da operação corrente de máquinas de empacotamento, incluindo mudanças de formato, realização de operações simples de manutenção corrente das mesmas e a etiquetagem de paletes de produto acabado, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

### Nível IV

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

*Oficial electricista de 2.ª* - É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do oficial electricista de 1.ª, executando as tarefas menos especializadas.

*Operador de empilhadora* - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

*Operador de máquinas de 2.ª* - É o trabalhador que coadjuva o operador de máquinas de 1.ª no exercício das suas funções ou que executa as tarefas mais qualificadas da categoria de operador de 1.ª

*Serralheiro mecânico de 2.ª* - É o trabalhador que desempenha as mesmas funções de serralheiro mecânico de 1.ª, executando as tarefas menos especializadas.

*Técnico de manutenção de 2.ª* - É o trabalhador que coadjuva o técnico de manutenção de 1.ª no exercício das suas funções ou que executa as tarefas menos qualificadas desta mesma categoria.

**Nível V**

*Empregado de armazém* - É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, ao manuseamento e à expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

*Operador de 1.ª* - É o trabalhador que exerce funções diferenciadas de suporte aos operadores de máquinas cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

*Preparador de laboratório* - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios físicos e químicos, sob a orientação do analista; prepara bancadas, manuseia reagentes e zela pela manutenção e conservação do equipamento.

**Nível VI**

*Operador de 2.ª* - É o trabalhador que coadjuva o operador de 1.ª no exercício das suas funções, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

IV	Ajudante de motorista Oficial electricista de 2.ª Operador de empilhador Operador de máquinas de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Técnico de manutenção de 2.ª	657
V	Empregado de armazém Operador de 1.ª Preparador de laboratório	634
VI	Operador de 2.ª Servente de limpeza	599

Lisboa, 7 de Maio de 2015.

Pela AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

*Alice Gomes Chaves*, mandatária.

*César Sá Esteves*, mandatário.

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

SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins;

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

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

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros de Marinha Mercante.

*José Luís Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de junho de 2015, a fl. 174 do livro n.º 11, com o n.º 75/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**ANEXO II**

**Remunerações mínimas mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
I	Encarregado geral	1050
II	Coordenador de equipa Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de fabrico Técnico de manutenção principal	960
III	Analista Controlador de qualidade Fiel de armazém Motorista Oficial de electricista de 1.ª Operador de máquinas de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Técnico de manutenção de 1.ª	798
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	725,50

**Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras**

**Cláusula prévia**

**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada no BTE - *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27 de 22 de Julho de 2014.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

1- O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas, que exerçam a sua actividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, filiadas na ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 91 empregadores e a 1490 trabalhadores.

3- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no presente CCT, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

Cláusula 2.<sup>a</sup>-A

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos, a título extraordinário, de 1 de Abril a 31 de Dezembro de 2015.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contra parte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 12.<sup>a</sup>

Período normal de trabalho

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 12.<sup>a</sup>-A

Organização do tempo de trabalho

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....
- 9- .....
- 10- .....
- 11- .....
- 12- .....
- 13- .....
- 14- .....
- 15- .....
- 16- .....
- 17- .....

Cláusula 13.<sup>a</sup>

Trabalho extraordinário

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

Cláusula 14.<sup>a</sup>

Isenção de horário de trabalho

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 15.<sup>a</sup>

Turnos

1- Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 48,00 €/mês.

- 2- .....



Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Descanso semanal e feriados**

- 1- .....  
2- .....  
3- .....

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

- 1- .....  
2- .....  
3- .....

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Retribuição dos trabalhadores que exercem funções de diversas categorias**

- 1- .....  
2- .....  
3- .....  
4- .....  
5- .....

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Substituições temporárias**

- 1- .....  
2- .....

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Comissões**

- 1- .....  
2- .....

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Zonas de trabalho para vendedores**

- 1- .....  
2- .....  
3- .....

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Comissionistas**

.....

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

- 1- .....  
2- .....  
3- .....  
4- .....  
a) .....  
b) .....

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

- 1- .....  
2- .....

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Ajudas de custo**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida para o 1.º escriturário (nível V), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço: ..... 0,30 %;  
b) Almoço ou jantar: ..... 1,25 %;  
c) Dormida: ..... 2,9 %.

da remuneração mensal estabelecida na tabela para o 1.º escriturário (nível V).

3- Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

4- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguros respectivas.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Seguro e fundo para falhas**

1- Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 32,25 €/mês, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

- 2- .....

Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 4,65 € por cada dia efectivo de trabalho.

**CAPÍTULO VI**

**Suspensão da prestação de trabalho**

.....

**CAPÍTULO VII**

**Cessação do contrato de trabalho**

.....

<b>CAPÍTULO VIII</b>	<b>Grupo B</b>
<b>Condições particulares de trabalho</b>	Tanoeiros
.....	.....
<b>CAPÍTULO IX</b>	<b>Grupo C</b>
<b>Actividade sindical na empresa</b>	Manutenção
.....	.....
<b>CAPÍTULO X</b>	<b>Grupo D</b>
<b>Segurança, higiene e saúde no trabalho</b>	Motoristas e garagens
.....	.....
<b>CAPÍTULO XI</b>	<b>Grupo E</b>
<b>Comissão paritária</b>	Fogueiros
.....	.....
<b>CAPÍTULO XII</b>	<b>Grupo F</b>
<b>Sistema de mediação laboral</b>	Trabalhadores químicos
.....	.....
<b>CAPÍTULO XIII</b>	<b>Grupo G</b>
<b>Direito à informação e consulta</b>	Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros
.....	.....
<b>CAPÍTULO XIV</b>	<b>Grupo H</b>
<b>Disposições finais e transitórias</b>	Serviços administrativos e auxiliares
.....	.....
<b>ANEXO I</b>	<i>Estagiário</i> - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de dois anos, para o exercício de uma profissão.
<b>Categorias profissionais</b>	.....
<b>Grupo A</b>	<b>Grupo I</b>
<b>Trabalhadores de armazém</b>	Técnicos agrários
.....	.....
<i>Auxiliar de armazém</i> - É o(a) trabalhador(a) que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não motorizados, procede à escolha e seleção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas adegas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados, principalmente durante a campanha da uva.	<b>ANEXO II</b>
.....	<b>Condições de admissão e acessos</b>
.....	<b>A - Trabalhadores de armazém</b>
.....	.....

**B - Engenheiros técnicos agrários**

.....

**C - Trabalhadores administrativos**

.....

**D - Caixeiros**

.....

**E - Fogueiros**

.....

**F - Motoristas**

.....

**G - Trabalhadores químicos**

.....

**H - Trabalhadores electricistas**

.....

**I - Trabalhadores de tanoaria**

.....

**ANEXO III**

**Retribuições mínimas mensais**

**Tabela salarial «A»**

**Serviços administrativos e auxiliares**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de Abril a 31 de Dezembro de 2015
I	Analista de sistemas Director(a) de serviços ou chefe de escritório	918,00 €
II	Chefe de departamento/de divisão/de serviços Contabilista/Técnico de contas Tesoureiro(a)	876,50 €
III	Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador(a)	747,00 €
IV	Assistente administrativo Correspondente em língua estrangeira Secretário(a) de direcção	696,50 €

V	Caixa Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Primeiro escriturário Operador de computadores de 1. <sup>a</sup>	676,00 €
VI	Cobrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computadores de 2. <sup>a</sup> <sup>(a)</sup> Segundo escriturário Telefonista de 1. <sup>a</sup>	641,50 €
VII	Contínuo de 1. <sup>a</sup> Estagiário de escriturário Guarda Porteiro Telefonista de 2. <sup>a</sup> <sup>(a)</sup>	543,00 €
VIII	Contínuo de 2. <sup>a</sup> <sup>(a)</sup> Servente de limpeza	513,50 €
IX	Estagiário	505,00 €

<sup>(a)</sup> Decorridos 2 anos serão promovidos a 1.<sup>a</sup>

**Tabela salarial «B»**

**Trabalhadores de armazém**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de Abril a 31 de Dezembro de 2015
A	Analista principal (químicos) Engenheiro técnico agrário Enólogo	791,00 €
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria	736,50 €
C	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina	713,00 €
D	Engenheiro técnico agrário-estagiário Enólogo (estagiário) Promotor de vendas Vendedor	691,50 €
E	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade Analista (químicos) Chefe de enchimento Encarregado de armazém Fogueiro de 1. <sup>a</sup> Oficial electricista Serralheiro	650,00 €
F	Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogueiro de 2. <sup>a</sup> Motorista de pesados	598,50 €

G	Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Destilador Estagiário (analista químicos) Fiel de armazém Fogueiro de 3.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos	559,00 €
H	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores	545,50 €
I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém <sup>(a)</sup> Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2.ª Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	539,00 €
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/engarrafador <sup>(a)</sup>	513,50 €
L	Auxiliar de armazém	505,00 €

<sup>(a)</sup> O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 4 de Abril de 2015.

Pela ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal:

*Basto Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de junho de 2015, a fl. 175 do livro n.º 11, com o n.º 78/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português, SA e outros e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração**

Entre as entidades empregadoras do Grupo Banco Comercial Português abaixo signatárias, por um lado, e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, por outro, foi acordado:

I) Alterar a cláusula 139.<sup>a</sup> e o anexo VI do acordo celebrado entre o Banco Comercial Português e outras empresas do Grupo e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, publicado na 1.ª série do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1998, com as alterações acordadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1999, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002, n.º 30 de 15 de Agosto de 2003, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, n.º 22, de 15 de Junho de 2007 e n.º 12, de 29 de Março de 2014 os quais substituem e revogam as correspondentes disposições do mesmo acordo.

II) Manter em vigor as restantes cláusulas e anexos, nomeadamente a tabela salarial e restantes cláusulas pecuniárias bem como o âmbito do sector de actividade, profissional e geográfico de aplicação da convenção colectiva, cujo acordo colectivo de trabalho, decorrente da presente revisão, se considera globalmente mais favorável.

Cláusula 139.<sup>a</sup>

#### **Adopção**

Em caso de adopção de menor de 15 anos, os trabalhadores candidatos a adoptantes têm direito à licença por adopção, nos termos e condições legalmente previstos.



**ANEXO VI**  
**PERCENTAGEM PARA CÁLCULO DO VALOR DAS MENSALIDADES DE DOENÇA, INVALIDEZ OU INVALIDEZ PRESUMÍVEL - ÚLTIMO PERÍODO (Cláusula 119.ª)**

ANOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	10,24%	14,72%	19,20%	23,68%	28,16%	32,64%	37,12%	41,60%	46,08%	50,56%	55,04%	59,52%	64,00%	68,48%	72,96%	77,44%	81,92%	86,40%	90,88%	95,36%
2	10,32%	14,80%	19,28%	23,76%	28,24%	32,72%	37,20%	41,68%	46,16%	50,64%	55,12%	59,60%	64,08%	68,56%	73,04%	77,52%	82,00%	86,48%	90,96%	95,44%
3	10,40%	14,88%	19,36%	23,84%	28,32%	32,80%	37,28%	41,76%	46,24%	50,72%	55,20%	59,68%	64,16%	68,64%	73,12%	77,60%	82,08%	86,56%	91,04%	95,52%
4	10,48%	14,96%	19,44%	23,92%	28,40%	32,88%	37,36%	41,84%	46,32%	50,80%	55,28%	59,76%	64,24%	68,72%	73,20%	77,68%	82,16%	86,64%	91,12%	95,60%
5	10,56%	15,04%	19,52%	24,00%	28,48%	32,96%	37,44%	41,92%	46,40%	50,88%	55,36%	59,84%	64,32%	68,80%	73,28%	77,76%	82,24%	86,72%	91,20%	95,68%
6	10,64%	15,12%	19,60%	24,08%	28,56%	33,04%	37,52%	42,00%	46,48%	50,96%	55,44%	59,92%	64,40%	68,88%	73,36%	77,84%	82,32%	86,80%	91,28%	95,76%
7	10,72%	15,20%	19,68%	24,16%	28,64%	33,12%	37,60%	42,08%	46,56%	51,04%	55,52%	59,96%	64,48%	68,96%	73,44%	77,92%	82,40%	86,88%	91,36%	95,84%
8	10,80%	15,28%	19,76%	24,24%	28,72%	33,20%	37,68%	42,16%	46,64%	51,12%	55,60%	60,04%	64,56%	69,04%	73,52%	78,00%	82,48%	86,96%	91,44%	95,92%
9	10,88%	15,36%	19,84%	24,32%	28,80%	33,28%	37,76%	42,24%	46,72%	51,20%	55,68%	60,12%	64,64%	69,12%	73,60%	78,08%	82,56%	87,04%	91,52%	96,00%
10	10,96%	15,44%	19,92%	24,40%	28,88%	33,36%	37,84%	42,32%	46,80%	51,28%	55,76%	60,20%	64,72%	69,20%	73,68%	78,16%	82,64%	87,12%	91,60%	96,08%
11	11,04%	15,52%	20,00%	24,48%	28,96%	33,44%	37,92%	42,40%	46,88%	51,36%	55,84%	60,28%	64,80%	69,28%	73,76%	78,24%	82,72%	87,20%	91,68%	96,16%
12	11,12%	15,60%	20,08%	24,56%	29,04%	33,52%	38,00%	42,48%	46,96%	51,44%	55,92%	60,36%	64,88%	69,36%	73,84%	78,32%	82,80%	87,28%	91,76%	96,24%
13	11,20%	15,68%	20,16%	24,64%	29,12%	33,60%	38,08%	42,56%	47,04%	51,52%	56,00%	60,44%	64,96%	69,44%	73,92%	78,40%	82,88%	87,36%	91,84%	96,32%
14	11,28%	15,76%	20,24%	24,72%	29,20%	33,68%	38,16%	42,64%	47,12%	51,60%	56,08%	60,52%	65,04%	69,52%	74,00%	78,48%	82,96%	87,44%	91,92%	96,40%
15	11,36%	15,84%	20,32%	24,80%	29,28%	33,76%	38,24%	42,72%	47,20%	51,68%	56,16%	60,60%	65,12%	69,60%	74,08%	78,56%	83,04%	87,52%	92,00%	96,48%
16	11,44%	15,92%	20,40%	24,88%	29,36%	33,84%	38,32%	42,80%	47,28%	51,76%	56,24%	60,68%	65,20%	69,68%	74,16%	78,64%	83,12%	87,60%	92,08%	96,56%
17	11,52%	16,00%	20,48%	24,96%	29,44%	33,92%	38,40%	42,88%	47,36%	51,84%	56,32%	60,76%	65,28%	69,76%	74,24%	78,72%	83,20%	87,68%	92,16%	96,64%
18	11,60%	16,08%	20,56%	25,04%	29,52%	34,00%	38,48%	42,96%	47,44%	51,92%	56,40%	60,84%	65,36%	69,84%	74,32%	78,80%	83,28%	87,76%	92,24%	96,72%
19	11,68%	16,16%	20,64%	25,12%	29,60%	34,08%	38,56%	43,04%	47,52%	52,00%	56,48%	60,92%	65,44%	69,92%	74,40%	78,88%	83,36%	87,84%	92,32%	96,80%
20	11,76%	16,24%	20,72%	25,20%	29,68%	34,16%	38,64%	43,12%	47,60%	52,08%	56,56%	61,00%	65,52%	70,00%	74,48%	78,96%	83,44%	87,92%	92,40%	96,88%
21	11,84%	16,32%	20,80%	25,28%	29,76%	34,24%	38,72%	43,20%	47,68%	52,16%	56,64%	61,08%	65,60%	70,08%	74,56%	79,04%	83,52%	88,00%	92,48%	96,96%
22	11,92%	16,40%	20,88%	25,36%	29,84%	34,32%	38,80%	43,28%	47,76%	52,24%	56,72%	61,16%	65,68%	70,16%	74,64%	79,12%	83,60%	88,08%	92,56%	97,04%
23	12,00%	16,48%	20,96%	25,44%	29,92%	34,40%	38,88%	43,36%	47,84%	52,32%	56,80%	61,24%	65,76%	70,24%	74,72%	79,20%	83,68%	88,16%	92,64%	97,12%
24	12,08%	16,56%	21,04%	25,52%	30,00%	34,48%	38,96%	43,44%	47,92%	52,40%	56,88%	61,32%	65,84%	70,32%	74,80%	79,28%	83,76%	88,24%	92,72%	97,20%
25	12,16%	16,64%	21,12%	25,60%	30,08%	34,56%	39,04%	43,52%	48,00%	52,48%	56,96%	61,40%	65,92%	70,40%	74,88%	79,36%	83,84%	88,32%	92,80%	97,28%
26	12,24%	16,72%	21,20%	25,68%	30,16%	34,64%	39,12%	43,60%	48,08%	52,56%	57,04%	61,48%	66,00%	70,48%	74,96%	79,44%	83,92%	88,40%	92,88%	97,36%
27	12,32%	16,80%	21,28%	25,76%	30,24%	34,72%	39,20%	43,68%	48,16%	52,64%	57,12%	61,56%	66,08%	70,56%	75,04%	79,52%	84,00%	88,48%	92,96%	97,44%
28	12,40%	16,88%	21,36%	25,84%	30,32%	34,80%	39,28%	43,76%	48,24%	52,72%	57,20%	61,64%	66,16%	70,64%	75,12%	79,60%	84,08%	88,56%	93,04%	97,52%
29	12,48%	16,96%	21,44%	25,92%	30,40%	34,88%	39,36%	43,84%	48,32%	52,80%	57,28%	61,72%	66,24%	70,72%	75,20%	79,68%	84,16%	88,64%	93,12%	97,60%
30	12,56%	17,04%	21,52%	26,00%	30,48%	34,96%	39,44%	43,92%	48,40%	52,88%	57,36%	61,80%	66,32%	70,80%	75,28%	79,76%	84,24%	88,72%	93,20%	97,68%
31	12,64%	17,12%	21,60%	26,08%	30,56%	35,04%	39,52%	44,00%	48,48%	52,96%	57,44%	61,88%	66,40%	70,88%	75,36%	79,84%	84,32%	88,80%	93,28%	97,76%
32	12,72%	17,20%	21,68%	26,16%	30,64%	35,12%	39,60%	44,08%	48,56%	53,04%	57,52%	61,96%	66,48%	70,96%	75,44%	79,92%	84,40%	88,88%	93,36%	97,84%
33	12,80%	17,28%	21,76%	26,24%	30,72%	35,20%	39,68%	44,16%	48,64%	53,12%	57,60%	62,04%	66,56%	71,04%	75,52%	80,00%	84,48%	88,96%	93,44%	97,92%
34	12,88%	17,36%	21,84%	26,32%	30,80%	35,28%	39,76%	44,24%	48,72%	53,20%	57,68%	62,12%	66,64%	71,12%	75,60%	80,08%	84,56%	89,04%	93,52%	98,00%
35	12,96%	17,44%	21,92%	26,40%	30,88%	35,36%	39,84%	44,32%	48,80%	53,28%	57,76%	62,20%	66,72%	71,20%	75,68%	80,16%	84,64%	89,12%	93,60%	98,08%
36	13,04%	17,52%	22,00%	26,48%	30,96%	35,44%	39,92%	44,40%	48,88%	53,36%	57,84%	62,28%	66,80%	71,28%	75,76%	80,24%	84,72%	89,20%	93,68%	98,16%
37	13,12%	17,60%	22,08%	26,56%	31,04%	35,52%	40,00%	44,48%	48,96%	53,44%	57,92%	62,36%	66,88%	71,36%	75,84%	80,32%	84,80%	89,28%	93,76%	98,24%
38	13,20%	17,68%	22,16%	26,64%	31,12%	35,60%	40,08%	44,56%	49,04%	53,52%	58,00%	62,44%	66,96%	71,44%	75,92%	80,40%	84,88%	89,36%	93,84%	98,32%
39	13,28%	17,76%	22,24%	26,72%	31,20%	35,68%	40,16%	44,64%	49,12%	53,60%	58,08%	62,52%	67,04%	71,52%	76,00%	80,48%	84,96%	89,44%	93,92%	98,40%
40	13,36%	17,84%	22,32%	26,80%	31,28%	35,76%	40,24%	44,72%	49,20%	53,68%	58,16%	62,60%	67,12%	71,60%	76,08%	80,56%	85,04%	89,52%	94,00%	98,48%
41	13,44%	17,92%	22,40%	26,88%	31,36%	35,84%	40,32%	44,80%	49,28%	53,76%	58,24%	62,68%	67,20%	71,68%	76,16%	80,64%	85,12%	89,60%	94,08%	98,56%
42	13,52%	18,00%	22,48%	26,96%	31,44%	35,92%	40,40%	44,88%	49,36%	53,84%	58,32%	62,76%	67,28%	71,76%	76,24%	80,72%	85,20%	89,68%	94,16%	98,64%
43	13,60%	18,08%	22,56%	27,04%	31,52%	36,00%	40,48%	44,96%	49,44%	53,92%	58,40%	62,84%	67,36%	71,84%	76,32%	80,80%	85,28%	89,76%	94,24%	98,72%
44	13,68%	18,16%	22,64%	27,12%	31,60%	36,08%	40,56%	45,04%	49,52%	54,00%	58,48%	62,92%	67,44%	71,92%	76,40%	80,88%	85,36%	89,84%	94,32%	98,80%
45	13,76%	18,24%	22,72%	27,20%	31,68%	36,16%	40,64%	45,12%	49,60%	54,08%	58,56%	63,00%	67,52%	72,00%	76,48%	80,96%	85,44%	89,92%	94,40%	98,88%
46	13,84%	18,32%	22,80%	27,28%	31,76%	36,24%	40,72%	45,20%	49,68%	54,16%	58,64%	63,08%	67,60%	72,08%	76,56%	81,04%	85,52%	90,00%	94,48%	98,96%
47	13,92%	18,40%	22,88%	27,36%	31,84%	36,32%	40,80%	45,28%	49,76%	54,24%	58,72%	63,16%	67,68%	72,16%	76,64%	81,12%	85,60%	90,08%	94,56%	99,04%
48	14,00%	18,48%	22,96%	27,44%	31,92%	36,40%	40,88%	45,36%	49,84%	54,32%	58,80%	63,24%	67,76%	72,24%	76,72%	81,20%	85,68%	90,16%	94,64%	99,12%
49	14,08%	18,56%	23,04%	27,52%	32,00%	36,48%	40,96%	45,44%	49,92%	54,40%	58,88%	63,32%	67,84%	72,32%	76,80%	81,28%	85,76%	90,24%	94,72%	99,20%
50	14,16%	18,64%	23,12%	27,60%	32,08%	36,56%	41,04%	45,52%	50,00%	54,48%	58,96%	63,40%	67,92%	72,40%	76,88%	81,36%	85,84%	90,32%	94,80%	99,28%

Feito em Lisboa, a 15 de Junho de 2015, num único exemplar, que, depois de assinado pelos mandatários das oito entidades empregadoras e do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca, abrangendo, na estimativa das entidades celebrantes, 1629 trabalhadores, vai ser entregue para depósito nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Pelo Banco Comercial Português, SA, Millennium BCP - Prestação de Serviços, ACE, BCP Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA, Banco de Investimento Imobiliário, SA, Banco Activobank, SA, OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, SA, Interfundos - Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, SA:

*Dr. Iglésias Soares*, mandatário.

*Dr. Miguel Bragança*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação dos sindicatos seus filiados: Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e o Sindicato Independente da Banca (SIB):

*Fernando Monteiro Fonseca*, mandatário.

*Dr. Afonso Pires Diz*, mandatário.

Depositado em 25 de junho de 2015, a fl. 175 do livro n.º 11, com o n.º 80/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outra ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2014.

### TÍTULO I

### Disposições gerais

### CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

#### Área geográfica e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA (doravante designada abreviadamente por «Empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados no artigo 6.º (Adesão

individual ao contrato) do anexo III.

1- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1125 trabalhadores.

2- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXV

Prémio de assiduidade

Cláusula 123.<sup>a</sup>

Ausências

1- ...

a) As licenças, faltas e dispensas que, no âmbito do regi-

me de proteção da parentalidade, não determinam perda de quaisquer direitos, nos termos e dentro dos limites legais;

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) ...

2- ...

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) ...

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.205,00							
A2	3.154,00							
A3	2.629,00							
B	2.366,00							
C	2.156,00							
D	1.998,00	2.040,00	2.092,00	2.156,00				
E	1.861,00	1.904,00	1.946,00	1.998,00				
F	1.746,00	1.777,00	1.809,00	1.861,00				
G	1.630,00	1.662,00	1.704,00	1.746,00				
H- Não Operacional	1.052,00	1.241,00	1.452,00	1.630,00				
H- Operacional	926,00	1.052,00	1.136,00	1.241,00	1.346,00	1.452,00	1.557,00	1.630,00
I	947,00	979,00	1.010,00	1.052,00				
J	842,00	874,00	905,00	947,00				

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento

a) ...

b) ...

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II DELEGADO COMERCIAL III MÉDICO QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I DELEGADO COMERCIAL II INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I COORDENADOR TÉCNICO II DELEGADO COMERCIAL I ENFERMEIRO COORDENADOR INSPECTOR EQUIPAMENTO II QUADRO TÉCNICO II SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III COORDENADOR TÉCNICO I ENFERMEIRO INSPECTOR EQUIPAMENTO I QUADRO TÉCNICO I SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II DESENHADOR PROJECTISTA TÉCNICO ADMINISTRATIVO III TÉCNICO ESPECIALIZADO III TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III TÉCNICO SECRETARIADO II SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO SUPERVISOR MANUTENÇÃO I SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I TÉCNICO SECRETARIADO I SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I TÉCNICO ADMINISTRATIVO II TÉCNICO ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO ASSISTENTE ESPECIALIZADO COZINHEIRO MOTORISTA PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL TELEFONISTA
J	AUXILIAR ESTAFETA

2- ...

3- ...

4- ...

5- ...

Lisboa, 29 de Abril de 2015.

Por Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA:

Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva, na qualidade

de diretor de organização e gestão de recursos humanos e mandatário, com poderes para contratar.

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

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da

Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

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

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*Oswaldo Fernandes de Pinho,*

*António Alexandre Picareta Delgado,*

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto,*

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatários.*

Pelo SINERGIA - Sindicato da Energia:

*Afonso Henrique Almeida Cardoso, na qualidade de presidente.*

*António Carita Franco, na qualidade de vogal.*

Pelo SPEUE - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados da União Europeia:

*José de Lima Barbosa, na qualidade de presidente da direção nacional do SPEUE.*

*Joaquim Vieira Soares, na qualidade de secretário da direção executiva do SPEUE.*

Depositado em 26 de junho de 2015, a fl. 175 do livro n.º 11, com o n.º 81/2015, 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 Rede Ferroviária Nacional - REFER, EPE e o FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário**

Acordo de adesão entre Rede Ferroviária Nacional - REFER, EPE entidade pública empresarial com o capital estatutário de Euros 2 186 000 000,00 € e sede social na Estação de Santa Apolónia, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de identificação fiscal 503933813 e FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas, NIPC 503000523 e com sede na Rua Infante D. Pedro, n.º 30A, 1700-244 Lisboa.

É celebrado, ao abrigo do disposto nos números 1 e 2 do artigo 504.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º

7/2009, de 12 de Fevereiro, um acordo de adesão ao AE/REFER subscrito pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2011, nos termos seguintes:

#### **Cláusula 1.ª**

O FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas declara que adere ao acordo de empresa, subscrito pela REFER e pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2011.

#### **Cláusula 2.ª**

Com a presente adesão, estima-se que o AE/REFER passe a ser aplicado a cerca de 51 trabalhadores filiados no FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas.

#### **Cláusula 3.ª**

A REFER, EPE aceita o presente acordo de adesão nos precisos termos declarados pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas.

Data da celebração: O presente acordo foi celebrado em 18 de maio de 2015.

Pela Rede Ferroviária Nacional - REFER, EPE:

*António Ramalho.*

*Adriano Rafael Moreira.*

Respetivamente presidente e vogal do conselho de administração da Rede Ferroviária Nacional - REFER, EPE, nomeados por RCM número 2/2015, de 31 de dezembro de 2014, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 7, de 12 de janeiro de 2015, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos da alínea m) do artigo 6.º, número 2 dos estatutos da REFER, EPE, publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 104/97, de 29 de abril, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 141/2008, de 22 de Julho e vinculando a empresa nos termos do artigo 9.º dos estatutos supra referidos.

Pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*Henrique Sá, na qualidade de secretário geral FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas.*

*Veríssimo José Sousa Dias, na qualidade de vice-secretário geral do FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas.*

Depositado em 25 de junho de 2015, a fl. 175 do livro n.º 11, com o n.º 79/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Alteração**

Alteração aprovada em 18 de abril de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2014.

#### Artigo 23.º-A

##### Mesa da assembleia geral

##### Reuniões/Quórum

1- A mesa da assembleia geral e do conselho geral representa a assembleia geral no intervalo das suas reuniões analisando e decidindo sobre todas as questões que lhe sejam submetidas, sujeitando-as a ratificação na reunião seguinte.

2- As reuniões e decisões são válidas desde que se registre a presença da maioria dos seus membros.

3- Em caso de empate o seu presidente tem voto de qualidade.

#### Artigo 44.º

##### Eleição, mandato

...

8- A direção deverá comunicar à entidade patronal, os nomes dos trabalhadores que foram eleitos delegados sindicais.

...

#### Artigo 47.º

##### Suspensão ou destituição

1- Redação em vigor.

2- A destituição dos delegados sindicais só é possível desde que nesse sentido se pronuncie, por voto direto e secreto a assembleia de trabalhadores que os elegeu.

3- O actual número 2.

Registado em 19 de junho de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 170 do livro n.º 2.

#### **Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Alteração**

Alteração aprovada em 14 de maio de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2013.

#### SECÇÃO E

##### Direcção

#### Artigo 31.º

##### (Constituição da direcção)

1- A direcção é o órgão responsável pela gestão do SITESE e é constituída por 15 membros.

2- A direcção é um órgão colegial e os membros eleitos definirão, por proposta do respetivo presidente, o seu executivo, composto por três a sete elementos, bem como as funções de cada um.

3- Os sócios que à data da eleição tenham atingido a idade legal de reforma não são elegíveis.

4- O presidente e o vice-presidente da direcção são, respetivamente, o primeiro e o segundo membros da lista eleita para este órgão.

Registado em 26 de junho de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 170 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de maio de 2015, para mandato de três anos.

Nome	Cargo	N.º BI	Categoria profissional	Local de serviço
Paulo Jorge Pires Rodrigues	Presidente	145851	Agente principal	UEP/FD/Porto/CI
Manuel Rodrigues de Moraes	Vice-presidente	137983	Agente principal	UEP/SO/CI
José Manuel Ferreira Chaves	Vice-presidente	136388	Chefe	CD Viseu - Sede
Paulo Jorge Martins Ribeiro Lopes Santos	Vice-presidente	149540	Agente	COMETPOR - DP Vila Nova Gaia/Esq. <sup>a</sup> Valadares
Carlos Manuel Nunes de Oliveira	Tesoureiro	142245	Agente principal	COMETLIS - DSA/EIFP
Jorge Manuel Mateus Soares	Secretário nacional	135177	Comissário	CD Santarém - DP Tomar/Sede
Agostinho José Leite Pinto	Secretário nacional-adjunto	137111	Agente principal	COMETPOR - Divisão Trânsito
Mario Rui Figueiredo Mendes Duarte	Secretário de organização	145439	Chefe	CD Leiria - DP Caldas da Rainha/Esq. <sup>a</sup> Sede
José Manuel Santos Rodrigues Mendes	Secretário de organização	137063	Agente principal	COMETLIS - DSA/ET
Vitor José Nascimento Veloso	Secretário de organização	140946	Agente principal	COMETLIS - 4. <sup>a</sup> DP/Sede
José Luis Santos Costa	Secretário de organização	130883	Agente principal	COMETLIS - DT/Sede
Rui Manuel Moreira da Silva	Secretário de organização	142315	Chefe	COMETPOR - DIC/Sede
Cristiano da Silva Correia Correia	Secretário de organização	150751	Agente	COMETPOR - DP Vila Nova Gaia/Esq. <sup>a</sup> Oliveira Douro
Joel Fernandes Araújo	Secretário de organização	153585	Subcomissário	COMETPOR - 2. <sup>a</sup> DP/15. <sup>a</sup> Esq. <sup>a</sup>
Armando Teixeira Ramos	Secretário de organização	135731	Agente principal	COMETPOR - DIC/UPT
Vitor Manuel Jacob Estrela	Secretário de organização	139496	Agente principal	COMETPOR - DSA/EIFP
Luis Miguel Teixeira Vieira	Secretário de organização	148122	Comissário	CR Madeira - Sede
Américo António dos Santos Rebelo	Secretário nacional	138819	Agente principal	CD Aveiro - DP Aveiro/EIFP
Francisco José Gonçalves Passinha	Secretário nacional	134772	Agente principal	CD Beja - Esq. <sup>a</sup> Trânsito
Joaquim Pereira Costa	Secretário nacional	136001	Chefe	CD Braga - 1. <sup>a</sup> Esq. <sup>a</sup>
Fernando Carlos Fernandes Moas	Secretário nacional	145087	Agente principal	CD Bragança - DP Mirandela/Esq. <sup>a</sup> Sede
Francisco José Santos Brazão	Secretário nacional	139109	Agente principal	CD Castelo Branco - Sede
João Manuel Santos Oliveira	Secretário nacional	137519	Agente principal	CD Coimbra - 2. <sup>a</sup> Esq. <sup>a</sup>
António Freire Mesquita	Secretário nacional	131522	Chefe	CD Évora - Esq. <sup>a</sup> Sede
Fernando Delgado Raposo	Secretário nacional	142168	Agente principal	CD Faro - DP Faro/EIC
Fernando Reis da Fonseca	Secretário nacional	131809	Agente principal	CD Guarda - Sede
Licínio Manuel Canais Barbosa	Secretário nacional	136352	Chefe	CD Leiria - Esq. <sup>a</sup> Pombal
António João Silveira Remudas	Secretário nacional	144775	Agente principal	CD Portalegre - Esq. <sup>a</sup> Elvas

Pedro Manuel Antunes da Silva	Secretário nacional	143124	Agente principal	CD Santarém - EIC
António José Ruivo Loura	Secretário nacional	140433	Chefe	CD Setúbal - DP Seixal/EIC
Filipe Manuel Pereira Alves	Secretário nacional	146770	Agente principal	CD Viana do Castelo - EIFP
Adelino José Morgado Sousa Martins	Secretário nacional	131513	Chefe	CD Vila Real - Sede
Joaquim António Teixeira Gonçalves	Secretário nacional	136497	Chefe	CD Viseu - EIC
Paulo João da Costa Ferreira	Secretário nacional	141343	Chefe	COMETLIS - 5.ª DP/EIFP
Luis Miguel Pinheiro Neto	Secretário nacional	150307	Agente	COMETPOR - DP Matosinhos/EIFP
Luis Carlos Cota Soares	Secretário nacional	141807	Agente principal	CR Açores - DP Angra Heroísmo/EIC
Adelino Oliveira Camacho	Secretário nacional	139100	Subcomissário	CR Madeira - Sede
José Manuel Chaves Gonçalves	Secretário nacional	144322	Chefe	Direcção Nacional PSP - DIC
Jorge António Jesus Luz	Secretário nacional	137815	Chefe	EPP
Paulo Jorge Marques Gonçalves	Secretário nacional	148836	Agente principal	UEP/FD/Faro/CI
Jorge da Silva Bernardino	Secretário	144008	Agente principal	CD Aveiro - DP Aveiro/Sede
António José Matias Costa	Secretário	146086	Agente	CD Aveiro - DP Espinho/Sede
António José Pereira Portilho Meireles Devesa	Secretário	134156	Agente principal	CD Braga - DP Braga/Sede
Joaquim de Oliveira Magalhães	Secretário	137101	Agente principal	CD Braga - DP Guimarães/EIC
Leonel Geraldês da Silva	Secretário	139648	Agente principal	CD Castelo Branco - DP Covilhã/Sede
Cândido Inácio Oliveira	Secretário	135705	Agente principal	CD Coimbra - DP Coimbra/1.ª Esq.ª
Vitor Manuel Correia de Carvalho	Secretário	135170	Agente principal	CD Coimbra - DP Figueira Foz/EIC
João Luís Tomé Francisco	Secretário	144521	Agente principal	CD Faro - DP Faro/Sede Olhão
Álvaro Augusto Gonçalves Mouta	Secretário	132823	Agente principal	CD Faro - DP Portimão/Esq.ª Sede
José Manuel Fialho Rosado	Secretário	141736	Agente principal	CD Faro - DS Aeroportuária/ESA
José Carlos Soares Duarte	Secretário	140214	Agente principal	CD Guarda - DP Guarda/Sede
Paulo Jorge Martinho da Cunha	Secretário	141629	Agente principal	CD Leiria - DP Caldas da Rainha/Esq.ª Nazaré
Rui Pedro Silva Gaspar	Secretário	147833	Agente principal	CD Leiria - DP Leiria/Esq.ª Leiria
Artur Miguel Palha Marques Baía Ferra	Secretário	142484	Agente principal	CD Portalegre - Sede Portalegre
Óscar Filinto Gomes Prudêncio	Secretário	133665	Chefe	CD Santarém - DP Santarém/Sede
João Manuel Coimbra Domingos Martins Maia	Secretário	143549	Agente principal	CD Santarém - DP Tomar
Fernando José Ferreira dos Santos	Secretário	137698	Agente principal	CD Setúbal - DP Almada/EIC
Rui Manuel Borges Teixeira	Secretário	141734	Agente principal	CD Setúbal - DP Barreiro/ET



Ricardo Miguel Ramos Lopes	Secretário	148890	Agente principal	CD Setúbal - DP Seixal/Esq. <sup>a</sup> Sede
António Manuel Lopes	Secretário	142129	Agente principal	CD Setúbal - DP Setúbal/EIC
Domingos Alves Igrejas	Secretário	132890	Chefe	CD Vila Real - DP Chaves/Esq. <sup>a</sup> Sede
José Jesus dos Santos	Secretário	140580	Agente	CD Viseu - DP Lamego/EIC
João Henrique Ferreira Ramos	Secretário	140664	Chefe	COMETLIS - 1. <sup>a</sup> DP/3. <sup>a</sup> Esq. <sup>a</sup>
Carlos Alberto Monteiro Rodrigues	Secretário	137289	Chefe	COMETLIS - 2. <sup>a</sup> DP/ 34. <sup>a</sup> Esq. <sup>a</sup>
Reginaldo de Jesus Santos Brotas	Secretário	138325	Agente principal	COMETLIS - 3. <sup>a</sup> DP/20. <sup>a</sup> Esq. <sup>a</sup>
José Estevão Garcia Lourenço	Secretário	135494	Agente principal	COMETLIS - 4. <sup>a</sup> DP/24. <sup>a</sup> Esq. <sup>a</sup>
Pedro Jorge Oliveira Freixiela	Secretário	148769	Chefe	COMETLIS - 5. <sup>a</sup> DP/11. <sup>a</sup> Esq. <sup>a</sup>
Rui Manuel Marques Coelho	Secretário	151980	Agente	COMETLIS - DS Aeroportuária/ESA
António Alfredo Serra Gonçalves	Secretário	142092	Agente principal	COMETLIS - DS Instalações/ Esq. <sup>a</sup> Campus Justiça
Luis Miguel Candeias Soares	Secretário	138546	Chefe	COMETLIS - DS Transportes/Sede
António Augusto Dimas Brissos Santana Inácio	Secretário	139983	Agente principal	COMETLIS - DIC/5. <sup>a</sup> EIC
Luis Miguel Pedro Costa	Secretário	144354	Chefe	COMETLIS - DP Amadora/67. <sup>a</sup> Esq. <sup>a</sup>
Carlos Manuel Ramada Borges	Secretário	143196	Agente principal	COMETLIS - DP Cascais/Esq. <sup>a</sup> Turismo
Carlos Manuel Rente Lopes	Secretário	142072	Agente principal	COMETLIS - Divisão Trânsito
Gil Augusto Assares Pires	Secretário	140208	Agente principal	COMETLIS - DP Loures/77. <sup>a</sup> Esq. <sup>a</sup>
Luis Miguel Claro Valente	Secretário	146796	Chefe	COMETLIS - DP Oeiras/81. <sup>a</sup> Esq. <sup>a</sup>
Ricardo Santos Bruno	Secretário	137693	Chefe	COMETLIS - DP Sintra/69. <sup>a</sup> Esq. <sup>a</sup>
João Manuel Pires Monteiro	Secretário	146739	Agente principal	COMETLIS - DP Vila Franca Xira/90. <sup>a</sup> Esq. <sup>a</sup>
Alberto Gonçalo Filipe	Secretário	131600	Agente principal	COMETLIS - Sede
Mario Jorge Carolino Branco	Secretário	143022	Agente principal	Polícia Municipal Lisboa
Daniel Ângelo Moreira Rocha Ribeiro	Secretário	148464	Agente	COMETPOR - 1. <sup>a</sup> DP/EIFP
Francisco Jorge Machado da Silva	Secretário	136312	Agente principal	COMETPOR - 2. <sup>a</sup> DP/SEDE

Fernando Luis Pinto Silva	Secretário	142696	Chefe	COMETPOR - 3.ª DP/Esq.ª Bom Pastor
José Francisco Marques Moreira	Secretário	136416	Chefe	COMETPOR - DIC/7.ª EIC
Paulo Jorge Viera Teixeira	Secretário	145649	Agente	COMETPOR - DP Gondomar/Esq.ª Rio Tinto
Sergio Rafael Reis Silva	Secretário	147201	Agente	COMETPOR - DP Matosinhos/Esq.ª S. Mamede Infesta
António Luis Ribeiro Lopes Santos	Secretário	141250	Agente principal	COMETPOR - DP VN Gaia/Sede
Manuel Soares Sousa	Secretário	141938	Agente principal	COMETPOR - Sede/NAG
Paulo António Perfeito Leitão	Secretário	137902	Agente principal	COMETPOR - DS Aeroportuária
Joaquim António Carvalho	Secretário	138862	Agente principal	COMETPOR - DP Maia/Esq.ª Aguas Santas
Paulo Sérgio Silva Garcêz	Secretário	147827	Agente	COMETPOR - DP Vila Conde/Esq.ª Sede
Joaquim Seabra Oliveira da Rocha	Secretário	148763	Chefe	COMETPOR - DP Trânsito
Fernando Jorge Meireles	Secretário	141925	Agente principal	Polícia Municipal Porto
Rui Manuel Sousa Gomes	Secretário	144847	Agente principal	CR Açores - DP Angra Heroísmo/EIC
José Manuel Melo Soares	Secretário	134799	Agente principal	CR Açores - DP Ponta Delgada/Dest.UEP
Paulo Augusto Lopes Pires	Secretário	137984	Chefe	CR Açores - DS Aeroportuária Horta
Vítor José Fontes dos Reis	Secretário	141962	Agente principal	CR Açores - DP Horta/Sede
Paulo Jorge da Silva Lima	Secretário	146364	Chefe	CR Madeira - DP Camara de Lobos/Esq.ª Calheta
José Anselmo Andrade Fernandes	Secretário	139161	Chefe	CR Madeira - DP Funchal/Sede
Luciano Vicente de Freitas Ferreira	Secretário	134492	Chefe	CR Madeira - DS Aeroportuária/Esq.ª Funchal
Jorge Manuel Mesquita Reis	Secretário	136642	Chefe	CR Madeira - DP Machico/Esq.ª Santana
Nuno Miguel Hilário dos Santos	Secretário	152440	Agente	FD/UEP/Faro/CI
Fernando António Neves Moreira da Costa	Secretário	137765	Agente	FD/UEP/Porto/CI
Jorge Agostinho Almeida Tavares	Secretário	137028	Agente principal	UEP/SO/CI
Luis Miguel Alexandre	Secretário	141874	Agente principal	UEP/SO/CIEXSS

**Associação Sindical dos Professores - Pró-Ordem - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de maio de 2015, para mandato de quatro anos.

Cargo	Nome completo	CC n.º
	Comissão directiva	
Presidente	Filipe Correia do Paulo	5636770
Vice-presidente	Laura Maria Gomes Sousa Amado	2854665
Secretário	Maria Filomena Gonçalves Sobral	5558803
Tesoureiro	José António Torres de Oliveira	3805626
Vogal	José Joaquim Gaspar Godinho	8088398
Vogal	Maria Adelaide Ramos de Almeida	5323241
Vogal	José Maria da Silva Veiga Carvalho	4318588

**Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de maio de 2015, para mandato de três anos.

**Direção**

Adélia Maria Freilão Pinhão, cartão de cidadão n.º 02041076.  
Ana Lia Pereira da Costa Mano, cartão de cidadão n.º 12768846.  
Ana Margarida Leitão Moreira, cartão de cidadão n.º 13027109.  
Ana Paula Ramos Catarino, cartão de cidadão n.º 11899396.  
Ana Sofia Caçapo André, cartão de cidadão n.º 10279458.  
Anabela Pimentel Lopes Cunha Vaz, cartão de cidadão n.º 11244025.  
Diana Coutinho Povoas Freitas Silva, cartão de cidadão n.º 11959359.  
Dobрила Maria Gaspar Nikolis Chaintoutis, cartão de cidadão n.º 11277310.  
Edgar Miguel Grosso Moreira, cartão de cidadão n.º 134272211.  
Fernando João Penha Delgado, cartão de cidadão n.º 11279093.  
Gonçalo Nuno Coimbra Castanheira, cartão de cidadão n.º 11083727.  
Guida Maria Batista Marcelino Ponte, cartão de cidadão n.º 11759015.  
Hugo Manuel Grasina Esteves, cartão de cidadão n.º 10057414.  
Ivo Luís Castro Jorge Pereira, cartão de cidadão n.º 08131456.  
João Gama Marques Proença, cartão de cidadão n.º 07252148.  
João Manuel dos Reis Torroaes Valente, cartão de cidadão n.º 01083850.

Jorge Nunes Narciso, bilhete de identidade n.º 5506493, 28/1/2014, Arquivo Identificação de Lisboa.

Lancie António de Sousa, cartão de cidadão n.º 04708536.

Luísa Catarina Nunes Sousa, cartão de cidadão n.º 12603920.

Manuel Vasco Torres Vasconcelos, cartão de cidadão n.º 07053341.

Maria Leonor Bentes Paixão, cartão de cidadão n.º 05341355.

Maria Margarida Filipe Agostinho, cartão de cidadão n.º 04706722.

Maria Teresa Marques Palminha, cartão de cidadão n.º 05032233.

Mário Jorge dos Santos Neves, bilhete de identidade n.º 4653323, de 19/4/2008, Arquivo Identificação de Lisboa.

Paulo André Raposo Assunção Fernandes, cartão de cidadão n.º 05498889.

Sara Soares Marques Proença, cartão de cidadão n.º 12650891.

**Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos de 26 a 28 de maio de 2015, para mandato de quatro anos.

Nome	CC/BI
Adelino Leitão Pereira	5861106
Aida Maria Ribeiro Higíno	10181144
Albano Abreu	6902931
Alexandrina dos Reis Ramalho	12509874
Alfredo Ricardo Varela Soares	6204507
Ana Cristina Lima Garcia Rodrigues	12171679
Ana Isa Plácido Correia	13463499
Ana Lúcia Ferreira	11884716
Ana Lúcia Nogueira G. M. Costa Lourenço	8761887
Anabela Guerreiro de Paula Pinheiro	8973745
António Fernando Barbosa Barreiro	6932647
António Pedro Costa Barbosa	11881037
Bruna Marina Simões Esteves	12849348
Bruno Guerreiro Silva	12511195
Carla Roberta Aparecida de Lima	808ZZ3649
Carlos Alberto Nogueira Joaquim	8302920
Célia Maria Santos	9020633
Cláudia Sofia Silva Marques	11607619
Cristiana Nunes Rodrigues Narciso	13970513
David Manuel Palma Grave	12858580
Deolinda Ferreira Galdes Dantas Ribeiro	2578157

Domingos Gabriel Esteves de Oliveira	12056289
Domingos Oliveira Rodrigues	3527826
Durval Manuel Nogueira Soares Vilar	11487218
Elsa Sofia Pimenta Brinquete	11163626
Fernando Carlos Cerqueira Pinto	10826257
Fernando José Machado Gomes	9923858
Flávia Maria Branco Tocha Brito	11140048
Glória Maria Gonçalves Pereira	8292548
Helena Maria Abreu	5602319
Isabel Maria C. F. da Silva Oliveira	9969595
Isilda Conceição Alves	6630794
João Luís Agrela Camilo	10734182
João Paulo Cândido Santana	9937725
Joaquim José Romão	6264587
Joaquim Miguel Horta Ribeiro	12613289
Joaquim Pereira Bessa	7490082
José Fernando Gonçalves	6119570
José Fernando Vitorino Simões	6727490
Jozemar Leonídio dos Santos	31508860
Lúcia Paula Ferreira	7206796
Luís Armando Silva	6216785
Luís Miguel Guimarães Trindade	8108438
Luís Miguel Saborinda da Mata	10967140
Maila Lassaete Silva Lopes	15644373
Manuel Cambuende Silva	10758158
Manuel Carlos Xavier Silva	6122871
Manuel Gomes Faria	5858362
Manuel Luís Chaves Sampaio	8197486
Maria Aurora Gomes Cunha Rodrigues	5826916
Maria Clara Venâncio Guerreiro Dias	6179062
Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes	6659051
Maria de Fátima	11660676
Maria Fernanda Moreira	12168001
Maria Helena Santos Almeida da Rocha	6012656
Maria Isabel da Costa Duarte	8155171
Maria Leonor Moreira F. Figo de Carvalho	4338498
Maria Luísa dos Santos Fialho Rosado	4718227
Maria Teresa da Costa Francisco	10333580
Óscar Bento Ferro Augusto	6700535
Patrícia Alexandra Mirinha Boto	11643810

Paula Cristina Carpinteiro Rebelo Silva	11916287
Paula Manuela Domingos Pedras Calado	8561910
Renato José Marmelo Santana Lopes	12839305
Ricardo André Rodrigues Siborro	11744949
Rui Jorge Monteiro	10090038
Rui Manuel Mendes Correia	7790898
Rui Manuel Paulino Faria	10970288
Sandra Cristina de Aguiar B. Passinhas	10351579
Sandro Manuel Martins	10888616
Svitlana Samolyuk	Resid.-116386
Valéria Jordão dos Santos Lourenço	30718294
Vera Filipa Costa de Castro	12068159
Vítor Manuel Galiano	4794214

**Federação do Sector Financeiro - FEBASE -  
Substituição**

Representantes do SBSI - Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e do SBC - Sindicato dos Bancários do Centro no Secretariado da Federação do Sector Financeiro - FEBASE.

Na composição da direção da Federação do Sector Financeiro - FEBASE, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2013, para o mandato de quatro anos, foram substituídos os seguintes membros.

Efetivos:

Cristina Alexandra Pereira Trony, cartão de cidadão n.º 10452324, em substituição de Ana Catarina Soares de Albergaria Moreira Lopes.

Ângela Cardoso Ruivo Nunes Filipe, cartão de cidadão n.º 12331030, em substituição de Ana Paula Silva Viseu.

António Manuel Tavares Ramos, bilhete de identidade n.º 4074948, em substituição de Manuel Joaquim Frasquilho Camacho.

Rute Cláudia Marques de Jesu Almeida, cartão de cidadão n.º 10797741, em substituição de Rui Miguel Pinto Mouzinho.

Suplentes:

Carlos Daniel Castanheira Bispo, cartão de cidadão n.º 05191427, em substituição de João Gonçalo Barros Ferreira.

André João Oliveira Cardoso, cartão de cidadão n.º 11722444, em substituição de Francisco Jacinto Carapinha Barrenho.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### **Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel - APIGRAF passa a denominar-se Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel - APIGRAF - Alteração**

Alteração aprovada em 23 de março de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2011.

#### Artigo 1.º

Os artigos 1.º, 4.º, 5.º, 6.º, 7.º, 8.º, 11.º, 17.º, 20.º, 22.º, 24.º, 25.º, 27.º a 29.º, 32.º a 34.º, 37.º a 44.º, 49.º, 50.º, 52.º e 56.º dos estatutos da APIGRAF, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2001, e n.º 5, de 8 de fevereiro de 2011, passam a ter a seguinte redacção:

#### Artigo 1.º

(...)

A Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel, adiante designada abreviadamente por APIGRAF, é uma associação de empregadores de direito privado, que se rege pela legislação aplicável, pelas disposições dos presentes estatutos e pelos regulamentos aprovados nos termos estatutários.

#### Artigo 4.º

(...)

...

a) Pela assinatura de dois membros da direcção executiva nacional, ou por dois membros da comissão executiva se estiver constituída.

b) Através de delegados ou procuradores, legalmente habilitados pela direcção executiva nacional ou pela comissão executiva, fixando concreta e especificamente os poderes conferidos.

#### Artigo 5.º

(...)

1- A APIGRAF tem essencialmente por fim agrupar os industriais gráficos e transformadores do papel, com vista à defesa dos seus interesses comuns, tanto deontológicos como profissionais, económicos e técnicos, tomando para o efeito todas as iniciativas e desenvolvendo todas as actividades que se mostrem necessárias, úteis ou convenientes, desde que

não contrariem o disposto na lei ou nos presentes estatutos.

2- ...

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

i) Constituir ou participar no capital de quaisquer instituições ou sociedades para prestação de serviços e consultadoria para apoio às actividades das empresas dos sectores que representa, sendo que a participação da APIGRAF nessas sociedades deve cingir-se a empresas com objeto social afim e não poderá conduzir à obtenção de posições maioritárias;

j) ...

#### Artigo 6.º

(...)

1- A APIGRAF é constituída por todas as empresas que a ela adiram e que exerçam a indústria gráfica e de transformação do papel e cartão, nomeadamente nas seguintes áreas:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...).

2- (...).

#### Artigo 7.º

(...)

...

a) ...

b) ...

c) Constituir conselhos sectoriais conforme as necessidades, definindo as regras de funcionamento e fixando os respectivos regulamentos internos.

#### Artigo 8.º

(...)

1- Os regulamentos emanados da APIGRAF e as normas e directivas por ela estabelecidas tornam-se obrigatórios depois de aprovados pelos órgãos competentes e levados ao conhecimento de todos os associados, mediante circular normativa.



2- Se nos regulamentos e nas normas de carácter obrigatório a que se refere o número anterior não se encontrarem definidas as sanções pelo respectivo incumprimento, são aplicáveis as sanções previstas no capítulo VII destes estatutos.

3- ...

#### Artigo 11.º

(...)

1- ...

2- ...

3- A admissão dos associados é da competência da direcção executiva nacional, da sua decisão cabendo recurso para a direcção nacional, nos termos definidos no artigo 54.º, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 17.º

(...)

...

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) (*Revogada.*)

#### Artigo 20.º

##### **Impedimento, renúncia e destituição**

1- Nos casos de impedimento prolongado, renúncia ou destituição de um membro de qualquer órgão social, competirá à direcção nacional, com a maior brevidade, proceder à sua substituição.

2- ...

3- Nos casos de renúncia colectiva, e enquanto não forem preenchidos os cargos vagos, o órgão demissionário continuará em funções até à eleição ou designação dos substitutos.

4- O impedimento prolongado, a renúncia ou a destituição da maioria dos membros eleitos de qualquer órgão social determina nova eleição para a totalidade dos cargos do respectivo órgão.

#### Artigo 22.º

(...)

1- Quaisquer associados, em número mínimo de 10, que não sejam candidatos a nenhum órgão social, que integrem o recenseamento eleitoral e se encontrem no pleno gozo dos seus direitos poderão apresentar, pela respectiva região, listas de candidaturas para:

a) ...

b) ...

c) ...

2- Só podem ser submetidas a votação listas completas, como tal se compreendendo as que incluam candidaturas a todos os órgãos referidos no número anterior e que, em relação a cada órgão social, apresentem candidatos a todos os cargos que o integram e identifiquem o órgão a que cada candidato concorre e o cargo, quando estiver definido.

3- Os candidatos são identificados pela denominação ou

firma e sede da respectiva empresa. Se o candidato for uma pessoa em nome colectivo, esta identificação é completada com a indicação do respectivo representante, identificado por nome, data de nascimento, estado, naturalidade, residência, cargo no associado representado e número, data e validade do respectivo bilhete de identidade ou cartão de cidadão.

4- As candidaturas são apresentadas à mesa da assembleia geral da respectiva região até 50 dias antes da data marcada para o acto eleitoral, acompanhadas da declaração de aceitação de cada um dos candidatos, competindo à mesa verificar a regularidade formal das listas recebidas e enviá-las à comissão de verificação das condições do acto eleitoral, para os fins previstos no artigo 24.º

#### Artigo 24.º

(...)

1- (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

2- Até 45 dias antes da data marcada para o acto eleitoral, a comissão procede à análise e decisão sobre as reclamações que tenham sido apresentadas nos termos do número 4 do artigo 21.º, dará conhecimento das decisões aos reclamantes e enviará ao presidente da mesa as decisões tomadas, sendo por este determinadas as alterações pertinentes do recenseamento eleitoral.

#### Artigo 25.º

(...)

1- A data da realização da assembleia geral eleitoral será fixada pela respectiva mesa até 31 de Março do ano seguinte ao do último ano civil do mandato dos corpos gerentes em exercício, devendo ser anunciada por correio postal ou outro meio idóneo a todos os associados com a antecedência mínima de 30 dias e publicada num jornal de expansão e âmbito nacional, com a mesma antecedência.

2- ...

3- ...

4- ...

#### Artigo 27.º

(...)

1- ...

2- ...

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

3- ...

4- ...

5- ...

6- Os autos de apuramento das várias mesas de voto serão enviados em correio registado ou outro meio idóneo ao presidente da assembleia geral eleitoral, a quem compete proce-

der ao apuramento total, do qual igualmente se lavrará auto.

7- ...

#### Artigo 28.º

(...)

1- Cumpridas as formalidades estatutárias, os eleitos consideram-se em exercício de funções a partir da posse, que deverá ter lugar nos 15 dias seguintes à data da realização do acto eleitoral.

2- ...

3- ...

#### Artigo 29.º

(...)

1- ...

2- A assembleia geral funcionará em duas secções, nas cidades do Porto e Lisboa, correspondendo às regiões Norte/Centro e Sul e Ilhas, sendo os locais de funcionamento das secções designados com a convocatória.

3- A região Norte/Centro integrará os distritos do Porto, Braga, Viana do Castelo, Vila Real, Bragança, Aveiro, Coimbra, Viseu e Guarda. A região Sul e Ilhas, os distritos de Leiria, Castelo Branco, Santarém, Lisboa, Setúbal, Beja, Évora, Portalegre, Faro e as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

4- Cada associado efectivo tem direito, em assembleia geral, a um voto por cada dez trabalhadores ao seu serviço, com o limite máximo de dez votos, sendo que, no mínimo, tem direito a um voto.

#### Artigo 32.º

(...)

1- ...

2- ...

3- A assembleia geral só poderá deliberar, em primeira convocatória, desde que se verifique a presença de, pelo menos, metade dos associados efectivos; em segunda convocatória, e salvo o disposto nos artigos 33.º, número 2, e 55.º, número 2, a assembleia geral funcionará seja qual for o número de associados presentes ou representados.

4- ...

#### Artigo 33.º

(...)

1- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria dos votos dos associados efectivos presentes, salvo o disposto no artigo 55.º, número 2, e no número seguinte.

2- ...

3- ...

4- ...

#### Artigo 34.º

(...)

1- ...

2- ...

a) ...

b) ...

3- O cargo de presidente da assembleia geral será preenchido sucessivamente pelo presidente da mesa de cada secção regional, durante metade do mandato, procedendo-se à rotação pela ordem Norte/Centro e Sul e Ilhas, desempenhando, entretanto, os cargos de secretários da assembleia geral os secretários da respectiva secção regional.

#### Artigo 37.º

(...)

1- A direcção nacional é constituída por 33 delegados eleitos pela assembleia geral que representarão as regiões Norte/Centro e Sul e Ilhas, na proporção do número de associados efectivos em cada região, sem prejuízo do número 4.

2- Dos 33 delegados referidos no número anterior, um será o presidente da direcção nacional e outro deles será o vice-presidente, eleitos na primeira reunião pelos delegados eleitos.

3- O vice-presidente, eleito nos termos do número anterior, será, por inerência, o presidente da direcção executiva nacional.

4- Integram ainda a direcção nacional, por inerência, os presidentes dos conselhos sectoriais formalmente constituídos. Se o presidente de um conselho sectorial for um dos delegados eleitos nos termos do número um, será o vice-presidente do conselho sectorial a ter assento na direcção nacional.

#### Artigo 38.º

(...)

1- As reuniões da direcção nacional serão dirigidas pelo presidente e pelo vice-presidente.

2- A direcção nacional reúne ordinariamente uma vez por ano até ao final de Abril e, extraordinariamente, sempre que convocada por iniciativa do seu presidente, por cinco dos seus membros, a solicitação da direcção executiva nacional ou do conselho fiscal.

3- À convocação e funcionamento aplicam-se as regras estabelecidas no artigo 32.º, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 39.º

(...)

...

a) Eleger, de entre os delegados eleitos, a direcção executiva nacional e o seu presidente, nos termos do número 2 do artigo 37.º

b) ...

c) Aprovar as normas, directivas e regulamentos em matérias da sua competência;

d) Aprovar o regulamento de funcionamento dos conselhos sectoriais;

e) ...

f) ...

g) ...

h) Proceder à actualização, sob proposta da direcção executiva nacional, do montante a que se refere o número 1 do

artigo 49.º;

i) ...

j) ...

l) Deliberar sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos pela direcção executiva nacional ou pelo conselho fiscal e que não sejam da competência de outro órgão.

#### Artigo 40.º

(...)

1- A direcção executiva nacional é constituída por um mínimo de sete e um máximo de nove elementos, devendo a sua composição reflectir a proporção de associados existentes em cada uma das regiões.

2- A direcção executiva nacional elege, de entre os seus membros, o vice-presidente, sendo o presidente eleito nos termos do número 2 do artigo 37.º

3- Na sua ausência ou impedimento será o presidente da direcção executiva nacional substituído pelo vice-presidente e este por qualquer dos directores.

#### Artigo 41.º

(...)

1- A direcção executiva nacional reunirá sempre que convocada pelo seu presidente ou por dois dos seus membros. No entanto, a direcção executiva nacional só reunirá se estiverem presentes, pelo menos, metade mais um dos seus membros.

2- ...

3- ...

#### Artigo 42.º

(...)

...

a) ...

b) ...

c) Deliberar sobre a aplicação de sanções disciplinares, nos termos estabelecidos no capítulo VII;

d) ...

e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

i) Elaborar regulamentos e submetê-los à aprovação da direcção nacional quanto às matérias da competência desta;

j) Elaborar o regulamento de funcionamento dos conselhos sectoriais, depois da sua criação ter sido aprovada pela direcção nacional;

l) ...

#### Artigo 43.º

(...)

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, dois vogais efectivos e um vogal suplente.

2- Um dos vogais efectivos e o vogal suplente serão obrigatoriamente revisores oficiais de contas ou sociedades de revisores oficiais de contas.

3- O presidente e um dos vogais efectivos serão eleitos pela assembleia geral; os vogais referidos no número 2 deste artigo serão nomeados pela direcção executiva nacional, nos 30 dias imediatos à sua tomada de posse.

#### Artigo 44.º

(...)

O conselho fiscal reunirá sempre que convocado por qualquer dos seus membros e, pelo menos, uma vez por ano, até 31 de Março.

#### Artigo 49.º

(...)

...

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) Quaisquer receitas que legalmente lhe venham a ser atribuídas, ou que a direcção executiva nacional ou a comissão executiva criem dentro dos limites das suas competências.

#### Artigo 50.º

(...)

1- Os valores monetários serão depositados em instituição bancária, não podendo estar em cofre mais do que o indispensável para fazer face às despesas de gestão corrente, até ao limite máximo de 5000 €.

2- Os levantamentos bancários, para os efeitos do número anterior, só poderão ser efectuados por meio de cheques, ou transferências bancárias, contendo assinaturas de dois membros da direcção executiva nacional, ou de dois membros da comissão executiva quando constituída.

#### Artigo 52.º

(...)

Compete à direcção executiva nacional preparar o orçamento ordinário da APIGRAF até 31 de Janeiro de cada ano, apresentá-lo ao conselho fiscal até 28 de Fevereiro e submetê-lo com o parecer deste à direcção nacional na sua reunião ordinária, até final de Abril.

#### Artigo 56.º

(...)

1- ...

2- ...

3- A assembleia geral extraordinária que aprovar a dissolução da APIGRAF, tem de designar uma comissão liquidatária constituída pelos membros do conselho fiscal em exercício e pelo presidente da direcção executiva nacional, para que se proceda à liquidação, se a esta houver lugar, sem prejuízo do disposto em normas legais imperativas.

4- ...

5- ...

Artigo 2.º

Procede-se à revogação da alínea e) do artigo 17.º e dos artigos 46.º e 47.º da secção VII - «Das direcções executivas regionais» - do capítulo IV.

Artigo 3.º

É aditado um artigo, sob o n.º 46.º, com a seguinte redacção:

**Da comissão executiva**

Artigo 46.º

**Composição e princípios gerais**

1- A direcção executiva nacional poderá delegar a totalidade ou parte das suas competências estatutárias numa comissão executiva.

2- A comissão executiva será composta por 2 a 5 profissionais, a contratar externamente ou de entre pessoas dos serviços da APIGRAF, em regime de comissão de serviço.

3- A contratação da comissão executiva não poderá exceder o mandato da direcção executiva nacional.

4- A direcção executiva nacional aprovará o regulamento de funcionamento da comissão executiva, que deverá conter as seguintes normas:

a) Reunião quinzenal da comissão executiva, com acta enviada a todos os membros da direcção executiva nacional;

b) Reunião plenária da direcção executiva nacional e da comissão executiva pelo menos trimestralmente e sempre que convocada pelos presidentes da direcção executiva nacional ou da comissão executiva.

5- Todas as propostas da comissão executiva que requeiram aprovação da direcção nacional terão de ser previamente aprovadas pela direcção executiva nacional.

Artigo 4.º

Os actuais capítulos V (Da administração financeira), VI (Da disciplina) e VII (Da dissolução e liquidação) passam a ser, respectivamente, os capítulos VI, VII e VIII, mantendo as epígrafes, sendo criado um novo capítulo V, com a epígrafe «Da comissão executiva».

Artigo 5.º

Por força do aditamento do novo artigo 46.º e da revogação dos artigos 46.º e 47.º, são renumerados os artigos a partir do artigo 46.º, inclusive.

Artigo 6.º

Os estatutos objeto da presente proposta de alteração são republicados em anexo, sendo os respectivos artigos e capítulos renumerados em função das modificações introduzidas pela presente proposta de alteração.

-----

ANEXO

CAPÍTULO I

**Da natureza jurídica, denominação e sede da associação**

Artigo 1.º

**Denominação e natureza jurídica**

A Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel, adiante designada abreviadamente por APIGRAF, é uma associação de empregadores de direito privado, que se rege pela legislação aplicável, pelas disposições dos presentes estatutos e pelos regulamentos aprovados nos termos estatutários.

Artigo 2.º

**Sede**

1- A APIGRAF tem a sua sede em Lisboa, podendo ser transferida para qualquer outra localidade de Portugal, por deliberação da direcção nacional.

2- A APIGRAF pode constituir, por deliberação da direcção nacional, delegações em qualquer localidade de Portugal, que funcionarão nos termos definidos por regulamento interno.

Artigo 3.º

**Data de constituição, sucessão e duração**

A APIGRAF constituiu-se em 14 de Dezembro de 1974, por tempo indeterminado, então denominada Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel (APIGTP), tendo sucedido às seguintes associações:

a) Grémio Nacional dos Industriais Gráficos, sucessor do Grémio Nacional dos Industriais de Tipografia e Fotogravura, constituído em 1939;

b) Grémio dos Industriais de Cartonagem e Correlativos do Norte, sucessor do Grémio Distrital dos Industriais de Cartonagens do Porto, constituído em 1938;

c) Grémio Nacional dos Industriais de Litografia e Roto-gravura, constituído em 1941;

d) Grémio dos Industriais de Cartonagem, Sobrescritos, Sacos de Papel e Correlativos do Sul, constituído em 1956.

Artigo 4.º

**Representação**

A APIGRAF só se obriga:

a) Pela assinatura de dois membros da direcção executiva nacional, ou por dois membros da comissão executiva se estiver constituída.

b) Através de delegados ou procuradores, legalmente habilitados pela direcção executiva nacional ou pela comissão

executiva, fixando concreta e especificamente os poderes conferidos.

## CAPÍTULO II

### Do objecto social

#### Artigo 5.º

##### Objecto da associação

1- A APIGRAF tem essencialmente por fim agrupar os industriais gráficos e transformadores do papel, com vista à defesa dos seus interesses comuns, tanto deontológicos como profissionais, económicos e técnicos, tomando para o efeito todas as iniciativas e desenvolvendo todas as actividades que se mostrem necessárias, úteis ou convenientes, desde que não contrariem o disposto na lei ou nos presentes estatutos.

2- A APIGRAF tem por objectivo, designadamente:

a) Estabelecer e reforçar por todas as formas o entendimento e a coesão entre os associados;

b) Promover o estabelecimento das regras e condições a observar no exercício das actividades abrangidas no seu âmbito e a adesão dos associados a normas e códigos de boa conduta;

c) Contribuir para o progresso da actividade através da difusão de novas tecnologias existentes na própria indústria, de novos métodos de organização e de trabalho e de técnicas modernas de gestão;

d) Estabelecer formas de colaboração ou de cooperação com associações congéneres e outras entidades, oficiais ou não, nacionais ou internacionais, para o estudo e resolução de questões de interesse para o sector;

e) Promover e, sempre que possível, participar directamente em programas públicos ou privados que visem a formação, aperfeiçoamento, requalificação e reconversão profissional da mão-de-obra, a todos os níveis, tendo em vista o ajustamento estrutural decorrente da adopção de novas tecnologias e novos métodos de trabalho;

f) Representar os associados na negociação e celebração de convenções colectivas de trabalho;

g) Participar na preparação da legislação do trabalho;

h) Orientar e apoiar o desenvolvimento do sector económico representado, integrado numa política ambiental de qualidade;

i) Constituir ou participar no capital de quaisquer instituições ou sociedades para prestação de serviços e consultadoria para apoio às actividades das empresas dos sectores que representa, sendo que a participação da APIGRAF nessas sociedades deve cingir-se a empresas com objeto social afim e não poderá conduzir à obtenção de posições maioritárias;

j) Representar os associados e apoiá-los em todas as matérias e áreas em que a APIGRAF deva actuar, nos termos das alíneas anteriores.

#### Artigo 6.º

##### Âmbito de representação

1- A APIGRAF é constituída por todas as empresas que a

ela adiram e que exerçam a indústria gráfica e de transformação do papel e cartão, nomeadamente nas seguintes áreas:

a) Concepção e desenvolvimento, nomeadamente a fase inicial de análise e interpretação da necessidade do cliente e a criação de um projecto tecnicamente apto a ser concretizado, independentemente do meio ou suporte de distribuição, e as tarefas de gestão dos activos digitais;

b) Pré-impressão, nomeadamente todas as actividades que concorrem para a produção de uma matriz analógica ou digital;

c) Impressão, tanto directa, como indirecta, seja qual for a matriz utilizada, o processo tecnológico e o suporte que a recebe;

d) Pós-impressão, nomeadamente todas as operações de acabamento do material impresso;

e) Transformação, como tal se entendendo o processamento do papel ou cartão fora da máquina de fabrico.

2- Podem aderir à APIGRAF, mediante aprovação da direcção executiva nacional as empresas de quaisquer outras actividades relacionadas ou complementares das descritas no número 1.

#### Artigo 7.º

##### Atribuições

Para a prossecução dos fins definidos no artigo 5.º, a APIGRAF deverá, nomeadamente:

a) Criar e manter em funcionamento os serviços que se revelem aptos à prossecução daqueles fins, fixando os respectivos regulamentos internos;

b) Velar pela observância destes estatutos, regulamentos e outras normas e directivas emanadas pelos órgãos competentes;

c) Constituir conselhos sectoriais conforme as necessidades, definindo as regras de funcionamento e fixando os respectivos regulamentos internos.

#### Artigo 8.º

##### Regulamentos

1- Os regulamentos emanados da APIGRAF e as normas e directivas por ela estabelecidas tornam-se obrigatórios depois de aprovados pelos órgãos competentes e levados ao conhecimento de todos os associados, mediante circular normativa.

2- Se nos regulamentos e nas normas de carácter obrigatório a que se refere o número anterior não se encontrarem definidas as sanções pelo respectivo incumprimento, são aplicáveis as sanções previstas no capítulo VII destes estatutos.

3- A impugnação judicial dos regulamentos e outras normas referidas no número 1 tem de ser precedida, obrigatoriamente, de reclamação para a assembleia geral.

## CAPÍTULO III

### Dos associados



## Artigo 9.º

### Categorias de associados

1- A APIGRAF tem as seguintes categorias de associados: efectivos e extraordinários.

2- São admitidos como associados efectivos as empresas, singulares ou colectivas, que exerçam qualquer das actividades referidas no artigo 6.º e cuja adesão tenha sido aprovada nos termos do número 3 do artigo 11.º, desde que, tendo requerido a admissão, comprovem preencher os requisitos enunciados nos números 1 e 2 do artigo 11.º

3- Podem ser admitidos como associados extraordinários, por deliberação da assembleia geral, mediante proposta da direcção nacional, as empresas, instituições ou entidades que se correlacionem com os sectores da APIGRAF.

## Artigo 10.º

### Associados extraordinários

1- Os associados extraordinários estão sujeitos à obrigação de contribuir financeiramente para a associação em termos a definir em regulamento interno, não podem eleger nem ser eleitos para os órgãos sociais e não têm o direito de voto nem de participação em assembleia geral.

2- Quaisquer outros direitos ou deveres dos associados extraordinários que venham a ser definidos, deverão sê-lo através de regulamento interno, a aprovar em assembleia geral, mediante proposta da direcção nacional.

3- Aos associados extraordinários serão aplicáveis os artigos 11.º, 14.º, 15.º e 16.º dos presentes estatutos, com as necessárias adaptações.

## Artigo 11.º

### Admissão dos associados efectivos

1- Só podem ser admitidos como associados efectivos as empresas privadas ou de capital maioritariamente privado, de gestão não controlada pelo Estado, que estatutariamente estejam vocacionadas para o exercício das actividades mencionadas no artigo 6.º, que não estejam legalmente inibidas da prática de actos de comércio, nem sejam geridas ou administradas por pessoas sujeitas à mesma inibição.

2- Em regulamento interno são definidos os elementos informativos e de prova a apresentar pelos candidatos.

3- A admissão dos associados é da competência da direcção executiva nacional, da sua decisão cabendo recurso para a direcção nacional, nos termos definidos no artigo 54.º, com as necessárias adaptações.

## Artigo 12.º

### Direitos dos associados efectivos

São direitos dos associados efectivos:

a) Tomar parte nas assembleias gerais da APIGRAF, discutindo e votando todos os assuntos que às mesmas forem submetidos;

b) Eleger e ser eleito para os órgãos da associação;

c) Apresentar aos órgãos competentes da associação as propostas e sugestões que tenham por úteis para a prossecução das finalidades desta;

d) Participar nas actividades da associação, nos termos estatutários e regulamentares;

e) Utilizar, nos termos regulamentares, os serviços criados pela associação, ou por esta postos à sua disposição;

f) Beneficiar, em termos de perfeita igualdade com os demais associados efectivos, de todas as iniciativas da associação;

g) Exercer todos os demais direitos que resultem dos estatutos e dos regulamentos da APIGRAF.

## Artigo 13.º

### Deveres dos associados efectivos

Constituem deveres dos associados efectivos:

a) Pagar a jóia de admissão;

b) Pagar as contribuições financeiras estabelecidas;

c) Exercer os cargos para que forem eleitos e todas as demais funções associativas para que forem nomeados, nos termos dos estatutos e regulamentos;

d) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos directivos para o efeito competentes, desde que tomadas com observância da lei e dos estatutos;

e) Prestar à APIGRAF as informações e fornecer-lhe os elementos que, nos termos dos estatutos e seus regulamentos, forem necessários para a prossecução dos fins sociais;

f) Cumprir rigorosamente e velar pelo cumprimento dos estatutos e dos regulamentos e normas legais aplicáveis às actividades representadas e participar aos órgãos competentes da APIGRAF todas as situações irregulares de que tenham conhecimento, em especial as que afectem os interesses comuns e a responsabilidade colectiva dos associados;

g) Contribuir para a prosperidade e para o bom nome da APIGRAF, empenhando-se no fortalecimento do seu prestígio e dos sectores que representa, solidarizando-se com as manifestações e iniciativas que venham a ser tomadas.

## Artigo 14.º

### Caducidade da inscrição

A filiação dos associados caduca:

a) Pela dissolução, extinção ou liquidação da empresa;

b) Pela morte do empresário em nome individual, salvo se a empresa continuar a sua actividade com outros detentores;

c) Por falência ou insolvência.

## Artigo 15.º

### Exclusão de associados

1- São excluídos de associados, por deliberação da direcção executiva nacional:

a) Os que deixarem de satisfazer as condições exigidas para a admissão;

b) Os que forem condenados em prisão efectiva pela prática de crime económico susceptível de afectar o prestígio da APIGRAF, enquanto representante do sector;

c) Os que forem reincidentes na prática de infracções graves ou muito graves de normas essenciais regulamentadoras das actividades representadas;

d) Os que, de forma intencional, tentem lançar o descrédito sobre a APIGRAF ou os seus associados;

e) Aqueles cujo respectivo capital social transitar para a posse do Estado, de empresas públicas ou de empresas de capital maioritariamente público, ou em que a respectiva gestão passe a ser exercida em condições que, nos termos do número 1 do artigo 11.º, impedem a filiação;

f) Os que, tendo em dívida contribuições associativas vencidas há mais de 6 meses, não procederem ao respectivo pagamento dentro do prazo de 60 dias contados da data em que forem notificados para o efeito, por correio registado com aviso de recepção ou outro meio idóneo;

g) Os que requererem a exclusão.

2- Sem prejuízo da aplicação doutras disposições estatutárias, os associados que se encontrem com quotizações ou outras contribuições financeiras em dívida ficam com os direitos sociais enunciados no artigo 12.º suspensos a partir do decurso do prazo de três meses contados do vencimento da primeira contribuição em dívida.

3- A exclusão por iniciativa do associado só produz efeitos no fim do mês em que seja feita a apresentação do pedido respectivo, podendo, no entanto, ser antecipada a data de produção desses efeitos se o associado o pedir e proceder à liquidação das contribuições que estejam em dívida, incluindo a do mês a que se refere este número.

#### Artigo 16.º

##### Consequências da exclusão e da caducidade de inscrição

1- O associado que por qualquer forma deixe de estar filiado não tem direito a reaver a jóia de inscrição nem as contribuições associativas que haja pago e perde os direitos referidos no artigo 12.º, bem como o direito ao património social, sem prejuízo de continuar responsável pelo pagamento de todas as contribuições devidas durante todo o tempo em que foi associado.

2- A apresentação de posterior pedido de filiação por parte de um associado excluído, ou de uma empresa cujos órgãos sociais integrem elementos de um associado excluído, só será objecto de decisão depois de regularizados os valores deixados em dívida pelo associado excluído.

## CAPÍTULO IV

### Dos órgãos sociais

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 17.º

##### Órgãos

São órgãos da APIGRAF:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção nacional;
- c) A direcção executiva nacional;
- d) O conselho fiscal.

#### Artigo 18.º

##### Duração do mandato

1- É de três anos a duração do mandato dos titulares dos órgãos da APIGRAF, admitindo-se todavia a sua reeleição por uma ou mais vezes.

2- Os titulares de qualquer órgão social que iniciem funções no decurso do mandato terminam o exercício dessas funções com o termo do mandato do órgão que integram.

#### Artigo 19.º

##### Exercício do cargo

1- Os associados exercerão pessoal e gratuitamente os cargos para que tenham sido eleitos nos órgãos da APIGRAF.

2- No caso de associados que sejam pessoas em nome colectivo, o cargo é exercido por um dos membros dos órgãos sociais, que o associado designará aquando da organização das listas a apresentar ao acto eleitoral.

3- Após a eleição, não pode o associado em nome colectivo substituir o seu representante, determinando a abertura de vaga tanto a impossibilidade de o representante designado exercer o cargo para que foi eleito, como o facto de o mesmo representante deixar de pertencer aos órgãos sociais.

#### Artigo 20.º

##### Impedimento, renúncia e destituição

1- Nos casos de impedimento prolongado, renúncia ou destituição de um membro de qualquer órgão social, competirá à direcção nacional, com a maior brevidade, proceder à sua substituição.

2- A destituição de qualquer dos órgãos sociais só pode efectuar-se por deliberação da assembleia geral convocada para o efeito.

3- Nos casos de renúncia colectiva, e enquanto não forem preenchidos os cargos vagos, o órgão demissionário continuará em funções até à eleição ou designação dos substitutos.

4- O impedimento prolongado, a renúncia ou a destituição da maioria dos membros eleitos de qualquer órgão social determina nova eleição para a totalidade dos cargos do respectivo órgão.

## SECÇÃO II

### Do processo eleitoral

#### Artigo 21.º

##### Eleições

1- A direcção executiva nacional preparará o recenseamento geral dos associados eleitores até 90 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2- Só podem ser inscritos no recenseamento eleitoral os associados efectivos que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

3- O recenseamento estará patente na sede e nas instalações das delegações regionais desde a marcação da data para

o acto eleitoral até ao termo do prazo para a impugnação do mesmo acto.

4- Qualquer associado pode reclamar, até 60 dias antes da data marcada para o acto eleitoral, da inscrição ou omissão indevida no recenseamento, fundamentando a reclamação em exposição a apresentar à Comissão de Verificação das Condições do Acto Eleitoral.

#### Artigo 22.º

##### Listas de candidatos

1- Quaisquer associados, em número mínimo de 10, que não sejam candidatos a nenhum órgão social, que integrem o recenseamento eleitoral e se encontrem no pleno gozo dos seus direitos poderão apresentar, pela respectiva região, listas de candidaturas para:

- a) A mesa da secção da assembleia geral;
- b) Delegados à direcção nacional;
- c) O conselho fiscal.

2- Só podem ser submetidas a votação listas completas, como tal se compreendendo as que incluam candidaturas a todos os órgãos referidos no número anterior e que, em relação a cada órgão social, apresentem candidatos a todos os cargos que o integram e identifiquem o órgão a que cada candidato concorre e o cargo, quando estiver definido.

3- Os candidatos são identificados pela denominação ou firma e sede da respectiva empresa. Se o candidato for uma pessoa em nome colectivo, esta identificação é completada com a indicação do respectivo representante, identificado por nome, data de nascimento, estado, naturalidade, residência, cargo no associado representado e número, data e validade do respectivo bilhete de identidade ou cartão de cidadão.

4- As candidaturas são apresentadas à mesa da assembleia geral da respectiva região até 50 dias antes da data marcada para o acto eleitoral, acompanhadas da declaração de aceitação de cada um dos candidatos, competindo à mesa verificar a regularidade formal das listas recebidas e enviá-las à Comissão de Verificação das Condições do Acto Eleitoral, para os fins previstos no artigo 24.º

#### Artigo 23.º

##### Impedimentos eleitorais

1- Não podem votar os associados que não se encontrem inscritos no recenseamento eleitoral e não estejam no pleno gozo dos seus direitos.

2- Não podem ser eleitos os associados que:

- a) Não se encontrem inscritos no recenseamento eleitoral e não estejam no pleno gozo dos seus direitos;
- b) Façam parte da comissão de verificação das condições do acto eleitoral.

#### Artigo 24.º

##### Verificação das elegibilidades

1- A Comissão de Verificação das Condições do Acto Eleitoral é designada pelo presidente da mesa da assembleia geral até 60 dias antes da data marcada para a realização do acto eleitoral, devendo obedecer aos seguintes requisitos:

a) É composta de três elementos, que serão associados ou representantes de associados inscritos no recenseamento eleitoral;

b) Não pode integrar associados ou representantes de associados que sejam membros de qualquer órgão social da APIGRAF;

c) Os membros da comissão escolherão entre si o presidente;

d) A composição da comissão, identificando já o seu presidente, é afixada na sede da APIGRAF e nos serviços regionais dentro dos três dias úteis subsequentes à sua designação.

2- Até 45 dias antes da data marcada para o acto eleitoral, a comissão procede à análise e decisão sobre as reclamações que tenham sido apresentadas nos termos do número 4 do artigo 21.º, dará conhecimento das decisões aos reclamantes e enviará ao presidente da mesa as decisões tomadas, sendo por este determinadas as alterações pertinentes do recenseamento eleitoral.

3- Se a comissão considerar que algum dos candidatos, ou seus representantes, que integram alguma das listas candidatas ao acto eleitoral não preenche os requisitos enunciados no número 2 do artigo 21.º, disso notificará o próprio candidato e um dos proponentes da própria lista, podendo a respectiva substituição ser feita dentro dos 10 dias subsequentes à notificação.

4- Só poderão ser consideradas as substituições que estiverem subscritas pelos candidatos substitutos e por um número de subscritores igual aos dos subscritores da lista primitiva, em que se inclua metade, pelo menos, dos subscritores da lista primitiva.

#### Artigo 25.º

##### Assembleia geral eleitoral

1- A data da realização da assembleia geral eleitoral será fixada pela respectiva mesa até 31 de Março do ano seguinte ao do último ano civil do mandato dos corpos gerentes em exercício, devendo ser anunciada por correio postal ou outro meio idóneo a todos os associados com a antecedência mínima de 30 dias e publicada num jornal de expansão e âmbito nacional, com a mesma antecedência.

2- A assembleia geral eleitoral terá como ordem do dia, exclusivamente, a realização dos actos a que se destina e nela não poderá ser tratado, discutido ou submetido a deliberação qualquer outro assunto.

3- A assembleia geral eleitoral terá a duração fixada pela respectiva mesa, estritamente necessária à realização dos fins para que foi convocada.

4- Nas mesas de voto terá assento um representante de cada uma das listas apresentadas.

#### Artigo 26.º

##### Apresentação de listas

1- A eleição deverá recair sobre listas completas de candidatos, nos termos do artigo 22.º, número 2.

2- As listas, sem marca ou sinal exterior, conterão impressos os nomes dos candidatos, que não poderão ser rasurados, eliminados ou substituídos.

3- A inobservância do disposto nos números anteriores implica a nulidade das respectivas listas.

#### Artigo 27.º

##### Votação

1- É permitido o voto por procuração, nos termos previstos no artigo 30.º

2- É permitido o voto por correspondência, nos seguintes termos:

a) As listas respectivas devem ser dobradas em quatro e contidas em sobrescritos fechados, com indicação exterior do nome dos órgãos a que se destinam;

b) Dos referidos sobrescritos conste a assinatura e carimbo da firma associada;

c) Os sobrescritos referidos na alínea a) serão remetidos num único sobrescrito endereçado ao presidente da secção da mesa da assembleia geral eleitoral, por correio registado;

d) Uma vez abertos, perante a mesa, os sobrescritos que contiverem as listas, serão estas imediatamente introduzidas nas urnas.

3- A votação é secreta.

4- Serão considerados nulos e de nenhum efeito os votos que contiverem quaisquer rasuras ou inscrições.

5- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á ao apuramento final, do qual se lavrará auto.

6- Os autos de apuramento das várias mesas de voto serão enviados em correio registado ou outro meio idóneo ao presidente da assembleia geral eleitoral, a quem compete proceder ao apuramento total, do qual igualmente se lavrará auto.

7- Consideram-se eleitos os candidatos da lista mais votada, como tal declarada pelo presidente da assembleia geral eleitoral.

#### Artigo 28.º

##### Tomada de posse

1- Cumpridas as formalidades estatutárias, os eleitos consideram-se em exercício de funções a partir da posse, que deverá ter lugar nos 15 dias seguintes à data da realização do acto eleitoral.

2- As decisões sobre elegibilidade, bem como o resultado das eleições, poderão ser impugnados, por qualquer associado através da reclamação fundamentada, a apresentar nos cinco dias posteriores ao da eleição, ao presidente da assembleia geral eleitoral, que responderá no prazo de quarenta e oito horas a contar da receção da reclamação.

3- Da decisão do presidente da assembleia geral eleitoral caberá recurso para a entidade competente, nos termos da lei.

### SECÇÃO III

#### Da assembleia geral

#### Artigo 29.º

##### Composição

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2- A assembleia geral funcionará em duas secções, nas cidades do Porto e Lisboa, correspondendo às regiões Norte/Centro e Sul e Ilhas, sendo os locais de funcionamento das secções designados com a convocatória.

3- A região Norte/Centro integrará os distritos do Porto, Braga, Viana do Castelo, Vila Real, Bragança, Aveiro, Coimbra, Viseu e Guarda. A região Sul e Ilhas, os distritos de Leiria, Castelo Branco, Santarém, Lisboa, Setúbal, Beja, Évora, Portalegre, Faro e as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

4- Cada associado efectivo tem direito, em assembleia geral, a um voto por cada dez trabalhadores ao seu serviço, com o limite máximo de dez votos, sendo que, no mínimo, tem direito a um voto.

#### Artigo 30.º

##### Representação

1- As pessoas colectivas serão representadas na assembleia geral por um membro dos seus órgãos sociais, ou por um seu representante devidamente credenciado nos termos do número seguinte.

2- Os poderes de representação deverão constar:

a) De procuração devidamente legalizada;

b) De carta dirigida ao presidente da mesa devidamente abonada pela direcção executiva nacional.

3- O documento referido no número anterior especificará obrigatoriamente a matéria da ordem do dia para a qual os poderes são conferidos.

#### Artigo 31.º

##### Natureza

A assembleia geral pode ser ordinária ou extraordinária.

É ordinária a que reúne anualmente até 31 de Março. É extraordinária a assembleia geral convocada pelo presidente da mesa ou a requerimento:

a) Da direcção nacional;

b) Do conselho fiscal;

c) De associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos que representem pelo menos 10 % da totalidade dos membros da APIGRAF, em petição a dirigir ao presidente da mesa e assinada por todos os requerentes, ficando a realização da assembleia extraordinária condicionada à participação de, pelo menos, 75 % destes.

#### Artigo 32.º

##### Convocação e funcionamento

1- A convocação da assembleia geral será feita pelo respectivo presidente por meio de aviso postal expedido para cada um dos associados com antecedência mínima de 10 dias consecutivos e no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem do dia.

2- Se o presidente não convocar a assembleia nos casos e nos prazos em que deva fazê-lo, esta poderá ser convocada por quem a requereu, nos termos do artigo 31.º

3- A assembleia geral só poderá deliberar, em primeira convocatória, desde que se verifique a presença de, pelo



menos, metade dos associados efectivos; em segunda convocatória, e salvo o disposto nos artigos 33.º, número 2, e 55.º, número 2, a assembleia geral funcionará seja qual for o número de associados presentes ou representados.

4- As duas convocatórias deverão constar obrigatoriamente do mesmo aviso. No entanto, a assembleia não poderá reunir em segunda convocatória antes de decorrerem, pelo menos, trinta minutos sobre a hora marcada para a primeira.

#### Artigo 33.º

##### Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria dos votos dos associados efectivos presentes, salvo o disposto no artigo 55.º, número 2, e no número seguinte.

2- A destituição de qualquer dos elementos dos órgãos sociais da associação exige maioria não inferior à que procedeu à respectiva eleição.

3- São permitidos votos por correspondência, que deverão obedecer aos requisitos estabelecidos no artigo 27.º, números 2 e 4, sob pena de serem declarados nulos.

4- São anuláveis nos termos gerais as deliberações tomadas sobre matérias estranhas à ordem do dia.

#### Artigo 34.º

##### Mesa da assembleia

1- A mesa será composta por um presidente e dois secretários.

2- Faltando à reunião da assembleia geral algum membro da mesa, será nela substituído:

a) O presidente por um secretário;

b) Os secretários por associados presentes, para tal chamados por quem estiver a presidir à assembleia geral.

3- O cargo de presidente da assembleia geral será preenchido sucessivamente pelo presidente da mesa de cada secção regional, durante metade do mandato, procedendo-se à rotação pela ordem Norte/Centro e Sul e Ilhas, desempenhando, entretanto, os cargos de secretários da assembleia geral os secretários da respectiva secção regional.

#### Artigo 35.º

##### Competência

Compete à assembleia geral:

a) Deliberar sobre o relatório anual da direcção executiva nacional, o balanço e contas do exercício e os pareceres emitidos acerca desses documentos pelo conselho fiscal;

b) Proceder às eleições para a mesa da assembleia geral, para o conselho fiscal e para a direcção nacional;

c) Deliberar sobre as alterações dos estatutos e a dissolução e liquidação da associação;

d) Decidir dos recursos para ela interpostos de resoluções da direcção nacional;

e) Deliberar sobre a destituição de qualquer dos elementos dos corpos gerentes;

f) Deliberar sobre a admissão de associados extraordinários.

#### Artigo 36.º

##### Competência do presidente e do secretário

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões e dirigir os trabalhos da assembleia, em conformidade com as disposições legais e estatutárias;

b) Elaborar e fazer aprovar as actas e assiná-las conjuntamente com os secretários;

c) Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia geral;

d) Dar posse aos associados efectivos eleitos para os órgãos sociais;

e) Comunicar a todos os associados as deliberações tomadas nas reuniões.

2- O secretário coadjuvará o presidente no desempenho das suas funções, redigirá as actas e preparará, em geral, todo o expediente a cargo da mesa.

3- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos membros das mesas das secções regionais.

#### SECÇÃO IV

##### Da direcção nacional

#### Artigo 37.º

##### Composição

1- A direcção nacional é constituída por 33 delegados eleitos pela assembleia geral que representarão as regiões Norte/Centro e Sul e Ilhas, na proporção do número de associados efectivos em cada região, sem prejuízo do número 4.

2- Dos 33 delegados referidos no número anterior, um será o presidente da direcção nacional e outro deles será o vice-presidente, eleitos na primeira reunião pelos delegados eleitos.

3- O vice-presidente, eleito nos termos do número anterior, será, por inerência, o presidente da direcção executiva nacional.

4- Integram ainda a direcção nacional, por inerência, os presidentes dos conselhos sectoriais formalmente constituídos. Se o presidente de um conselho sectorial for um dos delegados eleitos nos termos do número um, será o vice-presidente do conselho sectorial a ter assento na direcção nacional.

#### Artigo 38.º

##### Convocação e funcionamento

1- As reuniões da direcção nacional serão dirigidas pelo presidente e pelo vice-presidente.

2- A direcção nacional reúne ordinariamente uma vez por ano até ao final de Abril e, extraordinariamente, sempre que convocada por iniciativa do seu presidente, por cinco dos seus membros, a solicitação da direcção executiva nacional ou do conselho fiscal.



3- À convocação e funcionamento aplicam-se as regras estabelecidas no artigo 32.º, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 39.º

##### Competência

Compete à direcção nacional:

- a) Eleger, de entre os delegados eleitos, a direcção executiva nacional e o seu presidente, nos termos do número 2 do artigo 37.º;
- b) Proceder à substituição dos membros do órgão social referido na alínea anterior, nos casos previstos no artigo 20.º;
- c) Aprovar as normas, directivas e regulamentos em matérias da sua competência;
- d) Aprovar o regulamento de funcionamento dos conselhos sectoriais;
- e) Fixar o montante da jóia de admissão;
- f) Aprovar as regras de fixação das quotas e fixar o respectivo montante;
- g) Aprovar os planos de acção da direcção executiva nacional e os correspondentes orçamentos anuais;
- h) Proceder à actualização, sob proposta da direcção executiva nacional, do montante a que se refere o número 1 do artigo 49.º;
- i) Deliberar sobre a filiação em associações ou confederações nacionais ou internacionais;
- j) Propor à assembleia geral a admissão de associados extraordinários e aprovar os respectivos regulamentos de admissão;
- l) Deliberar sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos pela direcção executiva nacional ou pelo conselho fiscal e que não sejam da competência de outro órgão.

### SECÇÃO V

#### Da direcção executiva nacional

#### Artigo 40.º

##### Composição

1- A direcção executiva nacional é constituída por um mínimo de sete e um máximo de nove elementos, devendo a sua composição reflectir a proporção de associados existentes em cada uma das regiões.

2- A direcção executiva nacional elege, de entre os seus membros, o vice-presidente, sendo o presidente eleito nos termos do número 2 do artigo 37.º

3- Na sua ausência ou impedimento será o presidente da direcção executiva nacional substituído pelo vice-presidente e este por qualquer dos directores.

#### Artigo 41.º

##### Convocação e funcionamento

1- A direcção executiva nacional reunirá sempre que convocada pelo seu presidente ou por dois dos seus membros. No entanto, a direcção executiva nacional só reunirá se estiverem presentes, pelo menos, metade mais um dos seus membros.

2- As decisões são tomadas por maioria dos presentes, sendo ao presidente assegurado um voto de qualidade.

3- Das reuniões são sempre lavradas actas.

#### Artigo 42.º

##### Competência

Compete à direcção executiva nacional:

- a) Representar a APIGRAF em juízo e fora dele, cabendo em especial ao presidente a sua representação institucional;
- b) Admitir os associados efectivos, declarar a caducidade da respectiva inscrição, excluí-los e decidir sobre pedidos de demissão que apresentem;
- c) Deliberar sobre a aplicação de sanções disciplinares, nos termos estabelecidos no capítulo VII;
- d) Definir e submeter à apreciação da direcção nacional as linhas fundamentais da política da APIGRAF e da actividade a desenvolver pelos órgãos directivos, nomeadamente os planos plurianuais e programas anuais de acção e orçamento ordinário e os orçamentos suplementares, se existirem;
- e) Gerir os fundos da APIGRAF;
- f) Organizar os serviços, contratar e demitir o respectivo pessoal e fixar as remunerações;
- g) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e da direcção nacional e as suas próprias resoluções;
- h) Negociar instrumentos de relações colectivas de trabalho e outros compromissos de carácter social;
- i) Elaborar regulamentos e submetê-los à aprovação da direcção nacional quanto às matérias da competência desta;
- j) Elaborar o regulamento de funcionamento dos conselhos sectoriais, depois da sua criação ter sido aprovada pela direcção nacional;
- l) Tomar quaisquer iniciativas e decisões que não sejam da competência de qualquer outro órgão da APIGRAF.

### SECÇÃO VI

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 43.º

##### Composição

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, dois vogais efectivos e um vogal suplente.

2- Um dos vogais efectivos e o vogal suplente serão obrigatoriamente revisores oficiais de contas ou sociedades de revisores oficiais de contas.

3- O presidente e um dos vogais efectivos serão eleitos pela assembleia geral; os vogais referidos no número 2 deste artigo serão nomeados pela direcção executiva nacional, nos 30 dias imediatos à sua tomada de posse.

#### Artigo 44.º

##### Convocação e funcionamento

O conselho fiscal reunirá sempre que convocado por qualquer dos seus membros e, pelo menos, uma vez por ano, até 31 de Março.

#### Artigo 45.º

##### Competência

O conselho fiscal terá, relativamente a todos os órgãos directivos, com as necessárias adaptações, a competência legalmente atribuída ao conselho fiscal das sociedades anónimas.

### CAPÍTULO V

#### Da comissão executiva

#### Artigo 46.º

##### Composição e princípios gerais

1- A direcção executiva nacional poderá delegar a totalidade ou parte das suas competências estatutárias numa comissão executiva.

2- A comissão executiva será composta por 2 a 5 profissionais, a contratar externamente ou de entre pessoas dos serviços da APIGRAF, em regime de comissão de serviço.

3- A contratação da comissão executiva não poderá exceder o mandato da direcção executiva nacional.

4- A direcção executiva nacional aprovará o regulamento de funcionamento da comissão executiva, que deverá conter as seguintes normas:

a) Reunião quinzenal da comissão executiva, com acta enviada a todos os membros da direcção executiva nacional;

b) Reunião plenária da direcção executiva nacional e da comissão executiva pelo menos trimestralmente e sempre que convocada pelos presidentes da direcção executiva nacional ou da comissão executiva.

5- Todas as propostas da comissão executiva que requeiram aprovação da direcção nacional terão de ser previamente aprovadas pela direcção executiva nacional.

### CAPÍTULO VI

#### Da administração financeira

#### Artigo 47.º

##### Exercício anual

O exercício anual corresponde ao ano civil.

#### Artigo 48.º

##### Receitas

Constituem receitas da APIGRAF:

- a) O produto das jóias;
- b) O produto das quotas e de outras contribuições ordinárias e extraordinárias dos associados efectivos;
- c) O produto das contribuições dos associados extraordinários, conforme o regulamento interno a aprovar pela assembleia geral, nos termos definidos no número 2 do artigo 10.º;
- d) Os juros de aplicações financeiras;
- e) Quaisquer receitas provenientes de publicações e actividades desenvolvidas pela APIGRAF, definidas no âmbito do seu objecto;

f) Quaisquer receitas que legalmente lhe venham a ser atribuídas, ou que a direcção executiva nacional ou a comissão executiva criem dentro dos limites das suas competências.

#### Artigo 49.º

##### Valores em caixa

1- Os valores monetários serão depositados em instituição bancária, não podendo estar em cofre mais do que o indispensável para fazer face às despesas de gestão corrente, até ao limite máximo de 5000 €.

2- Os levantamentos bancários, para os efeitos do número anterior, só poderão ser efectuados por meio de cheques, ou transferências bancárias, contendo assinaturas de dois membros da direcção executiva nacional, ou de dois membros da comissão executiva quando constituída.

#### Artigo 50.º

##### Distribuição de saldos

1- O saldo da conta de gerência será transferido para reservas obrigatórias, nos termos da lei.

2- As reservas obrigatórias só podem ser movimentadas com autorização do conselho fiscal.

#### Artigo 51.º

##### Orçamentos

Compete à direcção executiva nacional preparar o orçamento ordinário da APIGRAF até 31 de Janeiro de cada ano, apresentá-lo ao conselho fiscal até 28 de Fevereiro e submetê-lo com o parecer deste à direcção nacional na sua reunião ordinária, até final de Abril.

#### Artigo 52.º

##### Relatório anual, balanço e contas

1- O relatório anual da direcção executiva nacional, o balanço e contas de exercício devem ser presentes para parecer ao conselho fiscal até 28 de Fevereiro de cada ano.

2- Os elementos referidos no número anterior, bem como o parecer do conselho fiscal, que deve ser emitido até 10 de Março de cada ano, devem ser facultados ao exame de todos os associados que o requeiram durante os 15 dias que antecedem a assembleia geral ordinária.

### CAPÍTULO VII

#### Da disciplina

#### Artigo 53.º

##### Sanções

As infracções aos preceitos estatutários, regulamentos, normas e directivas emanadas de qualquer dos órgãos, ficam sujeitas às seguintes penalidades:

- a) Censura;
- b) Advertência;

- c) Multa até ao montante máximo de cinco anos de quotização;
- d) Expulsão.

#### Artigo 54.º

##### Processo disciplinar

1- Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado para apresentar a sua defesa no prazo de 30 dias consecutivos a contar da recepção da notificação, remetendo-se-lhe nota discriminada da arguição deduzida contra ele.

2- As notificações serão feitas por carta registada com aviso de recepção.

3- Compete à direcção executiva nacional, com base nos elementos constantes do processo, deliberar sobre a aplicação de sanção ou arquivamento do processo, cabendo da sua deliberação recurso para a direcção nacional.

4- O recurso deverá ser interposto no prazo de 15 dias consecutivos a contar da data da notificação da deliberação.

5- O recurso tem efeitos suspensivos e será analisado na primeira reunião ordinária da direcção nacional a seguir à deliberação da direcção executiva nacional.

## CAPÍTULO VIII

### Da dissolução e liquidação

#### Artigo 55.º

##### Formalidades

1- A deliberação sobre a dissolução e liquidação da APIGRAF só poderá ser tomada em assembleia geral extraordinária, que apenas poderá ter na ordem do dia o ponto referente à dissolução e liquidação da APIGRAF.

2- Para a aprovação da deliberação da dissolução e liquidação da APIGRAF é necessária uma maioria qualificada de três quartos de todos os associados efectivos.

3- A assembleia geral extraordinária que aprovar a dissolução da APIGRAF, tem de designar uma comissão liquidatária constituída pelos membros do conselho fiscal em exercício e pelo presidente da direcção executiva nacional, para que se proceda à liquidação, se a esta houver lugar, sem prejuízo do disposto em normas legais imperativas.

4- Os elementos que constituem a comissão liquidatária nomearão, entre si, um presidente, que terá voto de qualidade.

5- À assembleia geral extraordinária que deliberar sobre a dissolução caberá decidir sobre o destino dos bens da associação.

Registado em 22 de junho de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 129 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 12 de maio de 2015, para mandato de dois anos.

Presidente - João César Machado, em representação da associada FUJIFILM Europe GmbH - sucursal em Portugal.

Vice-presidente - João Bencatel, em representação da associada Electro-Rayd, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro - José Roma Abrantes, em representação da associada Groupe SEB Portugal, L.<sup>da</sup>

Vogal - Bernardino Meireles, em representação da associada António Meireles, SA.

Vogal - Carlos Teles, em representação da associada REXEL, SA.

Vogal - José Esfolá, em representação da associada XEROX Portugal, L.<sup>da</sup>

Vogal - Miguel Soares Franco, em representação da associada HAGER, SA.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### **BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA - Alteração**

Alteração dos estatutos aprovados em 21 de maio de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2008.

#### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, com sede no Lagoas Park, Edifício 3, Piso 1, em Porto Salvo, no exercício dos direitos que a Constituição e o Código do Trabalho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

#### **Artigo 1.º**

##### **Colectivo dos trabalhadores**

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### **Artigo 2.º**

##### **Órgão do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário e
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### **Artigo 3.º**

##### **Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

#### **Artigo 4.º**

##### **Competência do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Deliberar a constituição da CT;
- b) Aprovar os estatutos da CT e as suas posteriores alterações;

- c) Eleger e destituir a CT ou alguns dos seus membros;
- d) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nos presentes estatutos;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### **Artigo 5.º**

##### **Convocação do plenário**

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT ou
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### **Artigo 6.º**

##### **Prazos para a convocatória**

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

#### **Artigo 7.º**

##### **Reuniões do plenário**

1- O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

#### **Artigo 8.º**

##### **Plenário de emergência**

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

#### **Artigo 9.º**

##### **Funcionamento do plenário**

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem pelo menos 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

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 deliberação de destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

#### **Artigo 10.º**

##### **Sistema de votação em plenário**

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a:

- a) Constituição da comissão de trabalhadores;
- b) Aprovação dos estatutos e respectivas alterações;
- c) Eleição e destituição da CT ou de algum dos seus membros.

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

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

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

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Comissão de trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

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

#### Artigo 13.º

##### Competência da CT

1- Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na respectiva empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

1- O disposto no artigo anterior, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais,

comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização, mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas.

#### Artigo 16.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 17.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa 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 acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

#### Artigo 18.º

##### Direito à informação

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

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

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

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;



- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para-fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.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 da empresa.

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

#### Artigo 19.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

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

- 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 empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em

atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco 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 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

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

#### Artigo 20.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa 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 dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

#### Artigo 21.º

##### Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido directamente pela comissão de trabalhadores, quando se trate de reestruturação da empresa.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a comissão de trabalhadores tem:

- a) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- b) O direito de ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

c) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

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

#### Artigo 22.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

A CT goza, ainda dos seguintes direitos, em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

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

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

#### Artigo 25.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, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas

por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

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

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 27.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 30.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 31.º

##### Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de horas não inferior a 25 horas mensais.

#### Artigo 32.º

##### Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do órgão de gestão da empresa, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

### Artigo 33.º

#### **Solidariedade**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade que une todas as organizações dos trabalhadores nos mesmos objectivos fundamentais.

### Artigo 34.º

#### **Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores**

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

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

### Artigo 35.º

#### **Protecção legal**

Os membros da CT gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial, a prevista nos artigos 408.º a 411.º do Código do Trabalho.

### Artigo 36.º

#### **Personalidade 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 fins previstos na lei.
- 3- 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 defender.
- 4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.
- 5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º

### **Composição, organização e funcionamento da CT**

### Artigo 37.º

#### **Sede da CT**

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

### Artigo 38.º

#### **Composição**

- 1- A CT é composta por 3 (três) elementos, conforme o artigo 417.º alínea b), do Código do Trabalho.

- 2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

- 3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 39.º

#### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de 3 anos.

### Artigo 40.º

#### **Perda de mandato**

- 1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.
- 2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 38.º número 2.

### Artigo 41.º

#### **Delegação de poderes entre membros da CT**

- 1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião 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, prazo e identificação do mandatário.

### Artigo 42.º

#### **Poderes para obrigar a CT**

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

### Artigo 43.º

#### **Coordenação da CT e deliberações**

- 1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito pela CT de entre os seus membros na primeira reunião após a tomada de posse.
- 2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

### Artigo 44.º

#### **Reuniões da CT**

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:
  - a) Ocorram motivos justificativos;
  - b) A requerimento de, pelo menos um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 45.º

##### Financiamento

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

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 46.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

#### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 47.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

#### Artigo 48.º

##### Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é directo e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 49.º

##### Comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída no mínimo por três trabalhadores um dos quais será presidente, designados pela CT, de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 2- Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.
- 3- Compete à comissão eleitoral:
  - a) Iniciar e dirigir o processo eleitoral;
  - b) Afixar as listas com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;
  - c) Designar os locais em que haverá mesas de voto e o respectivo horário de funcionamento;
  - d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais;
  - e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
  - f) Apreciar e julgar as reclamações;

g) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;

h) Assegurar o igual acesso ao aparelho técnico e material para o desenvolvimento eleitoral.

4- Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e respectiva distribuição pelos locais usuais de afixação de documentos de interesse para todos os trabalhadores e por todos os locais onde funcionarão as mesas de voto.

#### Artigo 50.º

##### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de cinco dias úteis após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 51.º

##### Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória mencionará expressamente a data, horário, local e objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

#### Artigo 52.º

##### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As listas devem discriminar os nomes completos, os números dos bilhetes de identidade e respectivas datas de emissão e os locais de trabalho, de 3 membros efectivos e de, pelo menos, 1 suplente, no máximo de 3.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um reci-



bo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

#### **Artigo 53.º**

##### **Rejeição de candidaturas**

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de 24 horas a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### **Artigo 54.º**

##### **Aceitação das candidaturas**

1- Até ao 2.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publicita, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 51.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### **Artigo 55.º**

##### **Campanha eleitoral**

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### **Artigo 56.º**

##### **Local e horário da votação**

1- A votação da constituição da comissão de trabalhadores e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7- Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

#### **Artigo 57.º**

##### **Laboração contínua e horários diferenciados**

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### **Artigo 58.º**

##### **Mesas de voto**

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

3- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

4- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

5- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### **Artigo 59.º**

##### **Composição das mesas de voto**

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### **Artigo 60.º**

##### **Boletins de voto**

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e sím-



bolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### **Artigo 61.º**

##### **Acto eleitoral**

1- Compete a cada mesa de voto dirigir os respectivos trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### **Artigo 62.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, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão Eleitoral» 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 enviará pelo correio.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças 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 63.º**

##### **Significado dos votos**

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não

tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou ratura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 65.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### **Artigo 64.º**

##### **Abertura das urnas e apuramento**

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4- Uma cópia de cada acta referida no número 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### **Artigo 65.º**

##### **Registo e publicidade**

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2- A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT só pode iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### **Artigo 66.º**

##### **Recursos para impugnação da eleição**

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a proposição da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 67.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 68.º

##### Aprovação e alteração dos estatutos

À aprovação e alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as normas referentes ao processo de votação para eleição dos membros da CT.

#### Artigo 69.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As normas referentes ao processo de votação para eleição dos membros da CT aplicam-se também, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 19 de junho de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 10 do livro n.º 2.

### Vimágua - Empresa de Água e Saneamento de Guimarães e Vizela, EIM, SA - Cancelamento

Por sentença proferida em 13 de abril de 2015, transitada em julgado em 18 de maio 2015, no âmbito do Processo n.º 253/15.0T8GMR, que o Ministério Público moveu contra a comissão de trabalhadores da Vimágua - Empresa de Água e Saneamento de Guimarães e Vizela, EIM, SA, que correu termos na Comarca de Braga - Guimarães - Instancia Central - 3.ª Secção Trabalho 2.º Juízo, foi declarada «a nulidade das normas dos artigos 4.º, número 4, e 9.º, número 5 e no seu todo, por omissão, dos estatutos da comissão de trabalhadores da Vimágua - Empresa de Água e Saneamento de Guimarães e Vizela, EIM, SA».

Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 447.º, número 9 «ex vi» do artigo 449.º, número 3 ambos do Código do Trabalho, procede-se ao cancelamento do registo dos estatutos.

## II - ELEIÇÕES

**Estoril Sol III - Turismo, Animação e Jogo, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 27, 28 e 29 de maio de 2015, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Nuno Emanuel Benodis Silva	BI n.º 8915763
Gonçalo Marco da Silva Macahado	C/C n.º 11004462
José Manuel Nunes Bilhau	C/C n.º 02456376
André Mendes Santos	C/C n.º 11725451
Óscar José Sarmento de Almeida	C/C n.º 07556387
José João Lino Soares de Oliveira	BI n.º 9385116
João Jorge Neto Fernandez	C/C n.º 07068009

Suplentes:

Miguel Filipe Martins Pinto	C/C n.º 12766033
João Luis Agrela Teixeira Costa Camilo	C/C n.º 10734182
Rui Leandro de Oliveira Vida-Alegre	C/C n.º 10836316
Mário Miguel dos Santos Mendes Carvalho	C/C n.º 10121987
Carlos Daniel Mendes Paquete	C/C n.º 10125296
Saul Ribeiro Lourenço Prudêncio Cipriano	C/C n.º 11248150
Cláudia Monteiro Farinha Nobre Patrício	C/C n.º 11262419

Registado em 19 de junho de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 10 do livro n.º 2.

**BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 21 de maio de 2015, para o mandato de três anos.

Efectivos:

Nome completo	Documento de identificação
José Manuel Oliveira Silva Marques	6028652
Monica dos Santos Ferreirinho	08853475
Rui Filipe Braz de Oliveira Jorge	06043856

Suplentes:

Nome completo	Documento de identificação
José Manuel Baptista Casqueira	10669553
Vera Alexandra Chaves da Fonte Baptista	08453861
Ana Cristina de Almeida Reis	8861341

Registado em 19 de junho de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 10 do livro n.º 2.

**REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

**I - CONVOCATÓRIAS**

**Manuel da Conceição Graça, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SITE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho,

em 8 de junho de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Manuel da Conceição Graça, L.<sup>da</sup>

«Pela comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que SITE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 10 de setembro de 2015, irá realizar na empresa abaixo identi-

cada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º e 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: Manuel da Conceição Graça, L.<sup>da</sup>

Morada: Quinta da Carambança, 2580-493 Carregado».

### **PANPOR - Produtos Alimentares, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de junho de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa PANPOR - Produtos Alimentares, SA,

«Conforme o artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, venho este modo, em representação dos trabalhadores cuja lista se encontra anexa, solicitar a publicação do ato eleitoral a realizar no próximo dia 1 de setembro de 2015, para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa PANPOR - Produtos Alimentares, SA, com sede em Zona Industrial de Rio Maior, lote 154 - Rio Maior.

*(Seguem as assinaturas de 60 trabalhadores.)»*

### **FARAME, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SITE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo

do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de junho de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FARAME, SA.

«Pela comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que SITE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 29 de setembro de 2015, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º e 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: FARAME, SA.

Morada: Av. Major General Machado de Sousa, n.º 27 - Rio de Mouro».

### **Ramada Aços, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Centro Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de junho de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Ramada Aços, SA,

«Vem este sindicato nos termos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, comunicar a decisão de realizar eleições de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, no próximo dia 18 de setembro de 2015 na firma Ramada Aços, SA, sita na Cova do Frade - 3880-909 - Ovar».