



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a APEC - Associação Portuguesa de Escolas de Condução e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração salarial e outras .....	1146
- Acordo de empresa entre a DAI - Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, SA e a COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outra - Revisão global .....	1148
- Acordo de empresa entre a Portucel, SA e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração salarial e outras .....	1168

Decisões arbitrais:

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT - Alteração ..... 1173
- SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Nulidade parcial ..... 1174

**II – Direção:**

- Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos - Eleição ..... 1174

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- FITVEP - Federação da Indústria Têxtil e do Vestuário de Portugal - Alteração ..... 1175
- ACICB - Associação Empresarial da Beira Baixa que passa a designar-se por ACICB - Associação Comercial e Empresarial da Beira Baixa - Alteração ..... 1176
- Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção (ANIVEC/APIV) que passa a designar-se por Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV - Alteração ..... 1182

**II – Direção:**

- Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV - Eleição ..... 1190

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Novo Banco, SA - Constituição ..... 1191

**II – Eleições:**

- Novo Banco, SA - Eleição .....	1201
- Volkswagen Autoeuropa - Eleição .....	1201
- SAICA PACK Portugal, SA - Eleição .....	1202
- Rodoviária da Beira Litoral, SA - Retificação .....	1202

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

**I – Convocatórias:**

- Novo Modelo Europa, SA - Convocatória .....	1202
- Serviços Municipalizados de Castelo Branco - Convocatória .....	1202
- CABELAUTO - Cabos para Automóveis, SA - Convocatória .....	1203
- Sakthi Portugal, SA - Convocatória .....	1203
- Câmara Municipal de Viseu - Convocatória .....	1203
- Europa&c Embalagem, SA - Convocatória .....	1203
- SERLIMA WASH II, Lavandarias Industriais, SA - Convocatória .....	1204
- Câmara Municipal de Sabrosa - Convocatória .....	1204
- Câmara Municipal de Santa Maria da Feira - Convocatória .....	1204

**II – Eleição de representantes:**

- Mora Portugal, Sociedade Unipessoal, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	1204
---	------

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a APEC - Associação Portuguesa de Escolas de Condução e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 1.ª série, de 28 de Fevereiro de 2014.

### CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente CCT (contrato colectivo de trabalho) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APEC - Associação Portuguesa de Escolas de Condução e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço e todas as escolas que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel, em toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pela associação sindical outorgante.

2- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

3- O número de trabalhadores e escolas abrangidos é de cerca de 520 e de 92, respectivamente.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e denúncia**

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhada da proposta de revisão, que no futuro terá de ter lugar até 30 de Outubro de cada ano.

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

5- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

6- O presente CCT vigorará a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

Os trabalhadores têm direito por cada período de três anos ao serviço na empresa de uma diuturnidade no montante de 28,00 €, que fará parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 36,00 €

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

**CAPÍTULO IX**

**Refeições e deslocações**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Refeições**

1- Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 7,00 €

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço - 17,00 €

Jantar - 17,00 €

Pequeno-almoço - 6,00 €

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Alojamento e subsídio de deslocação**

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

c) A subsídio de deslocação no montante de 7,00 € e 12,00 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
0	Director/a de serviços Técnico examinador	1 295,00
I	Chefe de escritório Director de escola	987,00
II	Chefe de divisão/ departamento/serviços Contabilista Programador Tesoureiro	865,00
III	Chefe de secção Guarda-livros	839,00
IV	Instrutor	839,00
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direcção	725,00
VI	Caixa Escriturário de 1. <sup>a</sup> Motorista	684,00
VII	Cobrador Escriturário de 2. <sup>a</sup>	625,00
VIII	Telefonista	608,00
IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro	591,00
X	Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano Trabalhador de limpeza	562,00
XI	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano	558,00

XII	Estagiário do 1.º ano	533,00
XIII	Paquete de 17 anos	533,00
XIV	Paquete de 16 anos	533,00

Nota - Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de 1,40 € por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

Lisboa, 30 Dezembro de 2014.

Pela APEC - Associação Portuguesa de Escolas de Condução:

*Alcino Machado da Cruz*, mandatário.

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

SITSESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

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

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Depositado em 17 de abril de 2015, a fl. 170 do livro n.º 11, com o n.º 36/2015, 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 DAI - Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, SA e a COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outra - Revisão global**

Alteração ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2013.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

O presente acordo de empresa aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a DAI - Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, SA, que se dedica à refinação de açúcar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas organizações sindicais subscritoras, bem como os trabalhadores que a este contrato venham a aderir individualmente, nos termos fixados na cláusula 87.ª (Adesão individual ao contrato).

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação ao prazo de vigência previsto no número anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

##### **Cláusula 3.ª**

##### **Produção de efeitos**

As tabelas salariais e o subsídio de refeição previstos nesta convenção produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **Cláusula 4.ª**

##### **Condições de admissão**

1- É permitida a celebração de contratos a termo, certo ou incerto, bem como a possibilidade de proporcionar estágios, de acordo com a lei em vigor.

2- A admissão de trabalhadores pela empresa depende das suas necessidades.

3- Nenhum trabalhador pode ser contratado sem ter sido aprovado por exame médico feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar, cujo resultado será registado em ficha apropriada.

4- A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste nome completo, morada, tipo de contrato, categoria ou escalão profissional, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho e condições particulares de trabalho se as houver.

5- À data da admissão deverão ser fornecidos ao trabalhador um exemplar do AE, bem como outras normas internas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Igualdade de oportunidades**

1- É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos.

2- São garantidos a todos os trabalhadores, em identidade de tarefas e qualificação, os mesmos direitos e garantias, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, retribuição e acesso a qualquer categoria profissional.

3- Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1- Nos contratos a termo, o período experimental terá a duração de 15 dias para contratos inferiores a 6 meses e de 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses.

2- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental terá a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- Decorrido o período experimental, a antiguidade do trabalhador contar-se-á desde o início do contrato, independentemente do tipo do mesmo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Classificação profissional**

1- As profissões e categorias profissionais bem como o nível de enquadramento dos trabalhadores abrangidos por este AE são os que se definem no seu anexo I e II, respectivamente.

2- Em sede de revisão do AE ou no âmbito da comissão paritária prevista na cláusula 78.<sup>a</sup>, podem ser criadas outras categorias profissionais em resultado de adaptações da empresa às novas actividades a desenvolver.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Atribuição de categorias profissionais**

1- A atribuição das categorias previstas no anexo I aos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com as funções por estes desempenhadas.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste AE.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade funcional**

1- O trabalhador deve, em princípio exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- Quando, porém, o interesse da empresa o exigir, poderá o trabalhador ser encarregado de funções não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador e sejam acompanhadas das devidas acções de formação para o correcto desempenho dos cargos.

3- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Substituição temporária**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, sendo a diferença paga a título de suplemento de função.

2- Terminada a substituição, se esta tiver durado menos de 120 dias seguidos ou 160 interpolados, cessa o pagamento do suplemento previsto no número anterior.

3- Se a substituição tiver durado mais de 120 dias seguidos ou 160 interpolados, no prazo de um ano civil, o suplemento de função será integrado na retribuição do substituto.

4- Nos casos em que a substituição ocorra por um prazo superior a 240 dias seguidos, o trabalhador, desde que obtida a sua concordância, adquirirá também o direito à categoria profissional do substituído.

5- Nos períodos de tempo previstos nos números anteriores não serão contabilizados os dias de substituição de trabalhador ausente devido a licença parental, quando excedam 30 dias seguidos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1- A formação profissional é da competência da empresa,



de acordo com as suas necessidades, e destina-se a permitir a adaptação e actualização do trabalhador às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões tecnológicas efectuadas e ao aperfeiçoamento dos conhecimentos adquiridos.

2- A formação profissional implica a criação de oportunidades e condições de aprendizagem para as profissões que segundo o critério de empresa a requeiram e a informação e preparação actualizadas e continuada do trabalhador para as funções que desempenha no âmbito da sua profissão.

3- À empresa cabe proporcionar ao trabalhador meios de formação internos ou fomentar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação.

4- A empresa atribuirá um valor anual para formação, podendo os trabalhadores, por sua iniciativa, propor-se para a frequência das acções de formação que entendam úteis ou necessárias.

5- Cabe à administração, ou a quem ela delegar, aprovar os planos de formação que os trabalhadores proponham, atribuindo um subsídio até ao montante de 90 % do valor da respectiva formação. A percentagem do subsídio a atribuir é variável e depende do entendimento que a empresa tenha do interesse que essa formação reveste para a sua actividade.

6- Em caso do trabalhador, por sua iniciativa, denunciar o contrato de trabalho antes de decorridos 24 meses após a obtenção de formação por si solicitada, deve reembolsar a empresa, no momento da cessação do seu contrato, pelo montante por esta investido.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Regime de promoções

1- Constitui promoção ou acesso, a passagem de um trabalhador a categoria, escalão ou nível superior dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado.

2- Na progressão de carreira o trabalhador manter-se-á durante o mínimo de dois anos na categoria em que estiver classificado após o que existindo vaga e por proposta do director respectivo poderá ser promovido à categoria imediatamente superior.

3- Por apreciação de mérito, poderão em qualquer momento os trabalhadores passarem a auferir um acréscimo de retribuição, relativamente ao seu nível de enquadramento.

4- Os trabalhadores integrados nos níveis 2, 3 e 4 ascenderão ao escalão seguinte ao fim de 2, 3 e 4 anos, respectivamente.

5- O trabalhador integrado no nível 5 ascenderá ao escalão seguinte ao fim de 4 anos, desde que não tenha avaliação profissional negativa.

### CAPÍTULO III

## Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;

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

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar e de acções de formação sindical certificada desde que, neste último caso, tal seja possível no enquadramento das actividades da empresa;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;

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

k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

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

n) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, designadamente a persecução da melhoria contínua da eficácia do Sistema de Gestão da Qualidade e Ambiente, bem como o cumprimento das responsabilidades nele definidas e a colaboração na identificação de oportunidades de melhoria;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

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

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

l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador e/ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup> (Transferência de trabalhadores);

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

k) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais ou equipamentos que não se encontrem em condições de segurança ou para os quais não lhes tenha sido facultada a devida formação.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação culposa do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regime de trabalho

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- A fixação ou alteração do horário de trabalho geral, sectorial ou individual, compete à empresa, dentro dos limites e observando as normas legais e contratuais sobre a matéria e dando conhecimento às organizações representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de menor duração que poderão ser praticados, a duração máxima do período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais, distribuídas por 8 horas diárias de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira.

2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestam mais de cindo horas consecutivas de trabalho.

3- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que laboram em regime por turnos.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Laboração contínua

1- Nos sectores da empresa em que as necessidades de laboração o exijam, será implementado o regime de laboração contínua, com a prestação de trabalho organizada em regime de turnos rotativos.

2- Os dias de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos pelo regime de turnos rotativos em laboração contínua poderão não coincidir com o sábado e domingo, devendo no entanto, na organização dos horários, procurar-se que, periodicamente, um dia de descanso semanal coincida com o domingo.

3- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4- A afixação dos horários por turnos de laboração contínua deve ser feita em termos anuais até 31 de Dezembro.

5- A cessação temporária ou o reinício da laboração contínua, deverá ser dada a conhecer aos trabalhadores com a maior antecedência possível, procurando sempre respeitar o prazo mínimo de oito dias.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

2- Compete à empresa organizar e afixar a escala de turnos, no respeito pelo disposto na lei e neste AE sobre a matéria.

3- O período normal de trabalho, em regime de turnos, não poderá exceder, em média anual, as 40 horas semanais.

4- O trabalhador em regime de turnos não pode prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho efectivo, nem mais de seis dias consecutivos de trabalho.

5- No regime de trabalho por turnos, os trabalhadores têm direito a um intervalo de tempo indispensável para refeição e descanso que não deverá ser inferior a trinta minutos, coordenado com a respectiva chefia directa e assegurada que esteja a continuidade da laboração, o qual é considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

6- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nelas previstos.

7- A mudança do horário de laboração normal para o horário de turnos rotativos em laboração contínua, ou o inverso, terá um intervalo mínimo de 12 horas de descanso.

8- A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que o solicitem, desde que das mesmas não resulte prejuízos para o bom funcionamento ou operacionalidade da laboração, não impliquem que qualquer trabalhador preste trabalho em dois turnos consecutivos, nem determinem encargos suplementares para a empresa motivados por essas trocas.

9- A empresa compromete-se a passar a horário normal qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico do trabalho que o impeça de prestar trabalho em regime de turnos, desde que para tal existam vagas em funções ou cargos compatíveis com as aptidões do trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2- O trabalho nocturno será retribuído nos termos da cláusula 48.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho nocturno).

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas, ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando para tal haja acordo entre a empresa e o trabalhador;

c) A formação profissional promovida pela empresa, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias;

d) Um período de 15 minutos para transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida como termo do período normal de trabalho diário, não deixando essa tolerância de revestir carácter excepcional e de ser paga como tempo de trabalho normal.

4- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, para além disso, nas situações previstas na lei.

5- Sempre que o trabalho suplementar ocorra em dia de descanso semanal complementar, descanso semanal obrigatório ou dia feriado, o trabalhador terá direito ao pagamento da deslocação entre a sua residência e a sede da empresa,

e vice-versa, no montante correspondente aos quilómetros percorridos, com base na tabela de referência e ao valor por quilómetro estabelecido no número 4 da cláusula 28.<sup>a</sup> (Deslocações em serviço).

6- O trabalhador terá direito ao pagamento de mais um subsídio de refeição, sempre que o trabalho suplementar seja igual ou superior a quatro horas em dias de trabalho normal, ou seja prestado em dias de descanso complementar ou obrigatório, e em dia feriado.

7- Nos casos previstos no número 4 desta cláusula, serão dispensados da realização de trabalho suplementar os trabalhadores que o solicitem, invocando algum dos seguintes motivos:

a) Limitações de saúde do próprio trabalhador, devidamente comprovadas pelo médico do trabalho;

b) Doença grave de familiar ou pessoa em comunhão de vida e habitação, devidamente comprovada pelo médico do SNS;

c) Mulheres com filhos menores até 12 anos;

d) Trabalhadores que frequentem cursos de valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário do curso.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar - Descanso compensatório**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % (50 % a partir de 1 de Janeiro de 2014) das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e será gozado nos termos do número 3.

2- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes ou, não o sendo possível por inultrapassáveis razões de produção, nos termos do número seguinte.

3- Os dias e as horas de descanso compensatório serão creditados em conta corrente do trabalhador e gozados preferencialmente nos períodos de redução da produção, mediante aviso prévio do trabalhador com a antecedência mínima de 48 horas, desde que não existam imperativos de serviço em contrário.

4- Até 31 de Dezembro de cada ano todos os trabalhadores terão de utilizar as horas de descanso existentes em conta corrente.

5- Quando, por razões imputáveis à empresa, não for possível cumprir com o estabelecido no número anterior, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Laboração contínua - Trabalho prestado em dia feriado**

1- O trabalho prestado em dia feriado, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o

direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 75 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção à empresa.

2- Caso exerça a opção pelo acréscimo na retribuição prevista no número anterior, a empresa informará os trabalhadores desse facto, na mesma altura em que comunicar a data de início da laboração por turnos.

3- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no número 1 da cláusula 23.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar - Descanso compensatório), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no número 2 da cláusula 47.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho suplementar), quanto à respectiva retribuição.

## CAPÍTULO V

### **Transferência e deslocações**

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Local habitual de trabalho**

1- O local habitual de trabalho é definido pela empresa no acto de admissão do trabalhador.

2- Na ausência de tal especificação, entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço noutros locais. Quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou estabelecimento a que esteja adstrito.

3- No que concerne à actividade de técnicos agrícolas, durante o período de apoio à cultura da beterraba, os locais de trabalho são todas as instalações dos agricultores a que cada técnico dá suporte. Após este período, ou na ausência de suporte a agricultores, o local de trabalho é a sede da empresa.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Transferência de trabalhadores**

1- A transferência de que resulte prejuízo sério para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Em qualquer dos casos previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, a empresa custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e pelo seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

4- No caso previsto no números 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização prevista neste AE, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- É vedado à empresa, quando da transferência do trabalhador, salvo acordo expresso, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

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

2- Será pago como trabalho suplementar o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação, que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da empresa.

3- A empresa assegurará sempre o pagamento das deslocações em serviço, nas seguintes condições alternativas:

a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador, meio de transporte alternativo ou assegurando as despesas de transporte ao trabalhador;

b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

4- Nos os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa, terá direito ao pagamento das portagens e dos quilómetros efectuados pelo valor de 0,35 €cada quilómetro.

5- A empresa suportará as despesas normais efectuadas pelos trabalhadores que se desloquem em serviço, que compreendem a alimentação, alojamento, transporte ou outras a que haja lugar, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

1- Para os trabalhadores em regime de trabalho normal o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso semanal complementar.

2- Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos serão dias de descanso semanal obrigatório e complementar os que como tal constarem do mapa de turnos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados, para todos os efeitos como feriados, os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus; (*suspensão*)
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro; (*suspensão*)
- 1 de Novembro; (*suspensão*)
- 1 de Dezembro; (*suspensão*)
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2- Para além dos feriados mencionados no número 1 desta cláusula, serão observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade (17 de Agosto) ou, quando este não existir, o feriado distrital.

3- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 25 dias úteis. Adicionalmente, os trabalhadores efectivos que trabalhem anualmente em regime de turnos por período superior a 6 meses, seguidos ou interpolados, poderão gozar mais dois dias de férias.

2- O direito de férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito, após 6 meses completos de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 22 dias úteis.

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

5- Na falta de acordo, a empresa marcará o período de férias, para os trabalhadores da área da produção, entre 1 de Abril e 31 de Dezembro e, para os restantes trabalhadores, entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

6- O período de férias será em princípio gozado em dias seguidos, podendo, todavia, ser fraccionado em vários períodos por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador, desde que um período corresponda pelo menos a metade do período total de férias.

7- Os trabalhadores ao serviço da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar têm direito a gozar férias simultaneamente, sempre que tal for possível.

8- Cabe sempre à empresa a elaboração do mapa de férias dos trabalhadores, o qual deverá ser afixado nos locais de trabalho entre 30 de Março e 31 de Outubro de cada ano.

9- Têm direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas ou no estrangeiro, nos termos da lei.

10- O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Doença ou acidente no período de férias

1- Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovados que coincidam, no todo

ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estes como não gozados na parte correspondente.

2- Quando se verificar a situação de interrupção de férias previstas no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3- A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa, ou por médico por esta designado, nos termos previstos na lei.

4- Na impossibilidade do gozo de férias se manter até Dezembro desse ano, o trabalhador tem direito a gozar férias no ano seguinte, em regime de acumulação com as férias vencidas nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- O novo período será marcado imediatamente após o regresso ao trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Regime de férias para os casos de regresso após impedimento prolongado**

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

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

2- 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 diário em falta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Participação de faltas**

1- Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço, deverá avisar a empresa no mais curto espaço de tempo possível, até ao limite máximo de 48 horas, o que pode ser feito por interposta pessoa ou telefone, para a direcção à qual o trabalhador está afecto ou para a assessoria de recursos humanos.

2- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de três dias.

3- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-la no prazo de 15 dias após tal notificação.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

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

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gratuito, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço.

4- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo no que respeita à atribuição de subsídio de refeição e ao disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 36.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 36.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- As faltas que determinem perda de retribuição poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada falta, salvaguardando-se o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias do ano da admissão.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Consequências das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Impedimento prolongado

1- Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou outros motivos, o impedimento se prolongue por mais de 30 dias.

2- Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

4- Quando o impedimento do trabalhador for devido ao

exercício de funções em estruturas de representação colectiva, nos termos previstos na lei e neste acordo, não se opera a suspensão do contrato de trabalho.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Retribuição

1- Só se considera retribuição o que, nos termos deste AE, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo são asseguradas as retribuições mínimas constantes do anexo II.

3- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

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

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

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

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Tempo e prazo de pagamento

1- O pagamento de retribuição de cada trabalhador deverá ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2- No acto do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

4- A empresa efectua o pagamento por depósito à ordem do trabalhador, em instituição bancária por este indicada e com a qual a empresa trabalhe normalmente ou, na falta de elementos para tal, em cheque pago na tesouraria da empresa.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- A todos os trabalhadores será pago por cada dia de trabalho efectivo um subsídio de refeição no valor de 8,00 €

2- Para efeitos do número anterior, considera-se como dia de trabalho efectivo a prestação de trabalho igual ou superior a 5 horas.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal, não contando para esse efeito os eventuais dias de acréscimo previstos na cláusula 30.<sup>a</sup> (Direito a férias).

2- O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao mês de seu pagamento.

3- O subsídio de férias será pago juntamente com o vencimento do mês de Junho, salvo se as férias forem gozadas total ou parcialmente em data anterior, situação em que o subsídio terá de ser pago antes do início das mesmas, se se tratar do maior período de férias marcado.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho por turnos**

1- Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- a) Em regime de dois turnos rotativos - 20 % da retribuição base;
- b) Em regime de três turnos rotativos - 25 % da retribuição base.

2- O subsídio de turno será pago nas férias e subsídio de férias na proporção do tempo de trabalho efectuado no regime de turnos no ano civil anterior e no subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho efectuado nesse ano.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50 % sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

b) 75 % sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal.

3- Por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador, o pagamento do trabalho suplementar poderá ser substituído por tempo de descanso, acrescido em percentagem não inferior à estabelecida nos números anteriores para a retribuição.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho nocturno**

1- O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores contratados para prestar trabalho total ou parcialmente durante o período nocturno.

CAPÍTULO VIII

**Disciplina**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2- Constitui infracção disciplinar a violação culposa dos deveres consignados na lei e no AE.

3- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos estipulados por aquele e no respeito da lei em vigor.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:

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

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder quinze dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.



4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Procedimento e prescrição**

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO IX

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

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

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

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

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

a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

3- O valor global da indemnização não pode ser inferior ao montante correspondente a três meses de retribuição.

4- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 2 meses de retribuição mensal efectiva por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

5- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Denúncia por iniciativa do trabalhador**

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efectiva correspondente ao período de antecedência em falta, a qual será saldada no acerto final de contas.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Certificado de trabalho**

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

**CAPÍTULO X**

**Parentalidade**

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Proteção na parentalidade**

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Licença parental**

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial exclusiva da mãe**

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Licença por adoção**

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adoptantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Dispensas para consultas, amamentação e aleitação**

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sempre que possível fora do horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar gravemente o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Proteção da segurança e saúde**

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adopção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a neto

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- Em substituição dos progenitores, os trabalhadores po-

dem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

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

j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Proteção no despedimento até um ano após o parto

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

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

## CAPÍTULO XI

### Segurança, prevenção e saúde no trabalho

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pelo empregador.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, o empregador deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pelo empregador destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, evitando o risco;

b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;

c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes na planificação e organização de todas as atividades.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde no exercício da sua atividade e em todos os aspetos relacionados com o trabalho, zelando de forma continuada e permanente pela aplicação dos princípios, normas e regras estabelecidos neste contrato e na lei.

2- As medidas de prevenção implementadas devem ser coerentemente planificadas e corresponder ao resultado das avaliações técnicas dos riscos associados às várias fases do processo produtivo.

3- Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.

4- A empresa deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho.

5- A empresa deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

6- É da responsabilidade da empresa os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de

saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações de prevenção dos riscos profissionais e vigilância da saúde, não podendo impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e nesta convenção coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pelo empregador máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente na empresa para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios de segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

2- O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

4- As obrigações do trabalhador no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes para a saúde e segurança na empresa, devem dispor da formação adequada e de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam,

quer relativos à atividade desenvolvida quer em relação à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- O empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar, nos termos e condições legalmente previstos, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre todas as matérias referentes a segurança e saúde no trabalho.

3- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho, bem como o acesso a estudos académicos relevantes sobre estas matérias.

5- As propostas, consultas e respetivas respostas devem constar de registo em livro próprio/suporte informático organizado pela empresa.

6- O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança saúde no trabalho sobre os fatores que reconhecida ou presumivelmente afetem a segurança e saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Primeiros socorros e perigo eminente**

1- Independentemente da forma como organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho, a empresa deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando atempadamente os trabalhadores responsáveis por essas atividades.

2- É dever da empresa formar, em número suficiente, tendo em conta a sua dimensão e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Comissão de segurança e saúde no trabalho**

1- A empresa deve promover a constituição de uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- A comissão de segurança e saúde no trabalho elaborará os seus próprios regulamentos de funcionamento.

3- A comissão de segurança e saúde no trabalho é composta por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os

eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo à empresa designar um número idêntico de representantes.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, devendo a eleição obedecer aos requisitos previstos na lei.

2- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

3- Cada representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de dez horas por mês.

4- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O crédito de horas previsto nesta cláusula é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

6- As ausências dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Formação dos trabalhadores**

1- O trabalhador deve receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho que ocupa e o exercício de atividades de risco elevado.

2- Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada pelo empregador formação permanente para o exercício das respetivas funções podendo, se necessário, gozar de licença com retribuição e frequentar ações de formação em serviços públicos competentes quando a empresa careça dos meios necessários à realização da formação.

3- A formação prevista no número anterior não deve ser inferior a 50 horas anuais.

4- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que dela não possa resultar prejuízo profissional para o trabalhador.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir com a administração da empresa, pelo menos uma vez por mês, para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

2- A empresa deve pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

3- Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Saúde no trabalho**

1- A empresa assegurará um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho e ficam a cargo dos médicos do trabalho, que deverão exercer as suas funções técnicas com isenção e independência.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Inspeção-Geral do Trabalho e ao próprio trabalhador.

5- Os trabalhadores têm direito a apresentar ao médico do trabalho da entidade patronal todas as reclamações e deficiências quer da organização dos respectivos serviços médicos quer das condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Prevenção do tabagismo**

1- No âmbito da política de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho é obrigação da empresa proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador, em respeito pelos seus direitos.

2- Não é permitido fumar nas instalações da empresa, com excepção da área ou áreas que para tal forem especificamente criadas.

3- A proibição prevista no número anterior torna-se efectiva após a criação dos referidos espaços de fumo.

4- Os espaços acima referidos deverão estar devidamente designados e assinalados, facilmente acessíveis e com condições adequadas de espaço, ventilação e renovação do ar.

5- A empresa, conjuntamente com os sindicatos outorgantes, deverá desenvolver acções de sensibilização acerca dos perigos do tabagismo activo e passivo.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Prevenção e cuidados médicos**

1- A empresa deverá assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, bem como exames periódicos para pesquisas de quaisquer indícios de lesões.

2- A empresa promoverá formação de pessoal com o curso dos primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas**

1- A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover acções de sensibilização e prevenção contra o uso/ abuso de álcool e substâncias psicotrópicas em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2- A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3- Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

4- O controlo, que terá de efectuar-se sempre de forma aleatória com base em sorteio, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5- A regulamentação interna da empresa poderá considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) ou de uso abusivo de substâncias psicotrópicas.

6- Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

**CAPÍTULO XII**

**Actividade sindical**

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Direito à actividade sindical**

1- 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.

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

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Direito de reunião**

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como

tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número 1 podem ser convocadas pela comissão sindical, pela comissão intersindical, pelos delegados sindicais quando estas não existam ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, salvaguardando situações de excepção.

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Instalações das comissões sindicais**

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como circular livremente em todas as secções e dependências da empresa para o exercício da sua actividade, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, ou tratando-se de delegado sindical que faça parte da comissão sindical ou intersindical, de um crédito de noventa e seis horas anuais retribuídas. Contudo, em qualquer dos casos, não podem ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Dirigentes sindicais**

1- Os trabalhadores eleitos para a direcção, bem como para os demais órgãos sociais das associações sindicais, têm direito a um crédito de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, sem perda de retribuição, devendo a sua utilização ser comunicada à empresa com um dia de antecedência, ou, em caso de impossibilidade de previsão, na 48 horas imediatas ao primeiro dia da ausência.

2- Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser dispensados, sem direito a retribuição, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada à empresa pela respectiva associação sindical nos termos legais, preferencialmente com a antecedência de oito dias.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgan-

tes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Adesão individual ao contrato**

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

b) Em qualquer altura, situação em que aplicação se fará a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,6 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para uma das associações sindicais outorgantes por ele indicada nos termos do número anterior.

3- A DAI enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

## CAPÍTULO XIII

### **Interpretação, integração e resolução dos conflitos**

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1- Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor do presente AE, constituída por quatro elementos, sendo dois em representação da empresa e dois em representação dos sindicatos signatários.

2- A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3- As deliberações tomadas por unanimidade poderão ser depositadas no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação.

4- Compete à comissão paritária interpretar e integrar o disposto no presente contrato.

5- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação do AE, a identificação dos respectivos representantes.

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após a comunicação à outra parte.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Conciliação e mediação**

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

CAPÍTULO XIV

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Manutenção de regalias**

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

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

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Maior favorabilidade global**

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

ANEXO I

**Definição de funções**

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

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

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

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

*Assistente do chefe de serviço (manutenção e escritório)* - É o trabalhador que, em colaboração directa com o seu superior hierárquico, apoia a correcta execução das funções e responsabilidades que a este estão cometidas, assegurando, no âmbito das suas competências a gestão dos meios financeiro, materiais e humanos colocados à disposição do seu sector/departamento.

Pode ser designado por assistente do chefe de serviço de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

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

Pode ser designado por auxiliar de serviços gerais de grau I ou II, consoante a sua experiência.

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

*Chefe de serviço* - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, num sector da empresa e sob orientação superior, as actividades que lhe são próprias; gere e supervisiona os recursos humanos afectos ao seu serviço; organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de forma a optimizá-los, de acordo com os objectivos superiormente fixados; recolhe e prepara informações e elabora relatórios da actividade do serviço.

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

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

É designado por chefe de serviço fabril de grau I ou II, consoante as responsabilidades que lhe estão atribuídas.

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

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



Pode ser classificado como fiel de armazém ou ajudante de fiel de armazém, grau I ou II, consoante a experiência na função.

*Fogoeiro* - É o trabalhador que, para além das competências que lhe são atribuídas pelo regulamento da profissão de fogoeiro, assegura, conduz e responde pela conservação e manutenção dos geradores de vapor; pode ser ainda responsável pela recepção e preparação dos combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores e conduzir turbinas a vapor destinadas a accionar geradores de energia eléctrica.

Pode ser designado por ajudante de fogoeiro, fogoeiro de 1.ª ou de 2.ª, consoante a carteira profissional detida.

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

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

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

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

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

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

*Oficial de automação* - É o trabalhador que verifica, calibra, ensaia e procede às alterações necessárias dos circuitos,

aparelhos, instrumentos, dispositivos e sistemas eléctricos e electrónicos ou de outras bases tecnológicas. Executa os planos de manutenção preventiva dos equipamentos, diagnóstica avarias e repara ou colabora na reparação das mesmas.

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

*Oficial de electricidade* - É o trabalhador que, com base em esquemas, desenhos e especificações técnicas, executa trabalhos de montagem, conservação e reparação das instalações eléctricas.

Ensaia rendimentos, modificações de circuitos de diversas bases tecnológicas e actualiza os respectivos esquemas. Efectua o diagnóstico de avarias e repara-as.

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

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

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

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

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

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

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

Pode ser designado por operador de máquinas de grau I ou II, consoante a sua actividade e/ou experiência.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que, dentro do sector onde está inserido, organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas, com alguma complexidade e que obriguem a tomadas de decisão correntes, designadamente referentes a apuramento de resultados e cálculos contabilísticos, estatísticas, relação com fornecedores e clientes, instituições, gestão administrativa de pessoal e outras, bem como tarefas de apoio administrativo geral. Pode coordenar funcionalmente outros colaboradores.

É designado por técnico administrativo de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

## ANEXO II

## Retribuições mínimas

Nível	Enquadramento	1.º escalão	2.º escalão
1	Indiferenciado Trabalhador de limpeza	539,00 €	
2	Ajudante de fiel de armazém, grau I Ajudante de fogueiro Assistente administrativo, grau I Auxiliar de serviços gerais, grau I Operador, grau I Operador de máquinas, grau I	616,00€	681,00 €
3	Ajudante de fiel de armazém, grau II Analista de laboratório, grau I Assistente administrativo, grau II Auxiliar serviços gerais, grau II Fogoeiro de 2.ª Motorista, grau I Oficial de automação, grau I Oficial de electricidade, grau I Oficial de mecânica, grau I Operador de máquinas, grau II Operador especializado, grau I Operador, grau II	738,00 €	823,00 €
4	Analista de laboratório, grau II Assistente administrativo, grau III Fiel de armazém Fogoeiro 1.ª Motorista, grau II Oficial de automação, grau II Oficial de electricidade, grau II Oficial de mecânica, grau II Operador especializado, grau II Técnico de contabilidade, grau I Técnico de informática, grau I Técnico de secretariado, grau I	895,00 €	983,00 €
5	Analista principal Assistente de chefe de serviço, grau I Chefe de operações de produto acabado Chefe de turno* Operador especializado, grau III Técnico administrativo, grau I Técnico contabilidade, grau II Técnico de informática, grau II Técnico de manutenção Técnico de secretariado, grau II Tesoureiro	1 072,00€	1 168,00 €

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

*Técnico de secretariado* - É o trabalhador que apoia a administração e/ou direcções, sendo da sua responsabilidade a gestão de agenda, recepção, selecção, distribuição e organização de correspondência, marcação de viagens e hotéis, recepção de pessoas e outras tarefas de carácter administrativo relacionadas com a função. Processa e regista documentos confidenciais e outros, de diversas proveniências. Presta apoio a outros sectores da empresa, em função da disponibilidade do serviço.

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

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

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

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

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

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

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

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

6	Assistente de chefe de serviço, grau II Chefe de serviço, grau I Técnico administrativo, grau II Técnico de higiene e segurança Técnico de secretariado, grau III	1 264,00 €
7	Assistente de chefe de serviço, grau III Chefe de serviço fabril, grau I Chefe de serviço, grau II Técnico administrativo, grau III	1 556,00 €
8	Chefe de serviço fabril, grau II Chefe de serviço, grau III Gestor de qualidade Gestor de recursos humanos Gestor de sistemas informáticos	1 944,00 €

\* A categoria profissional de chefe de turno das áreas de electricidade, automação e mecânica extingue-se quando vagar.

### Declaração final dos outorgantes

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

Coruche, 2 de março de 2015.

Pelo DAI - Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, SA:

*José Armindo Isidoro Cabrita*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Jorge Manuel Fino Correia*, na qualidade de director geral.

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

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

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 Arquitectos;  
SERS - Sindicato dos Engenheiros;  
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

*António Alexandre P. Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de abril de 2015, a fl. 170 do livro n.º 11, com o n.º 37/2015, 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 Portucel, SA e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2013, parcialmente alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2013 e n.º 20 de 29 de Maio de 2014.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, a Portucel, SA, cuja atividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a 529 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

...

9- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.

##### Cláusula 32.ª

##### Troca de turnos

...

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa, por períodos de 2 horas, 4 horas ou 8 horas.

...

4- As trocas de turno deverão ser «destrocadas» num prazo máximo de 30 dias. Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» logo que possível, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja rapidamente recuperado.

...

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

...

6- No caso de prestação de trabalho suplementar prestado em dia de normal de trabalho, descanso ou feriado, os trabalhadores terão direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

...

6- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em que o trabalhador não disponha do seu transporte habitual, a empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por km quando deslocados em viatura própria.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar é pago de acordo com os coeficientes indicados no quadro abaixo:

Tipo das Horas em trabalho suplementar		Coeficiente
Dia Útil - Diurna	1ª hora e seguintes	1,375
Dia Útil - Nocturna	1ª hora e seguintes	1,75 a)
Dia - Feriado/Folga / Descanso	Diurna	2,25
	Nocturna	2,375 a)

a) Incluí sub. trabalho nocturno.

2- O trabalho prestado em dia feriado, pelos trabalhadores de laboração contínua será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R (tf) = Rh \times T (tf) \times 2,4$$

Sendo:

R (tf) = Remuneração do trabalho prestado em dia feriado

Rh = Retribuição horária

T (tf) = Tempo de trabalho prestado em dia feriado

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 54,90 €

2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do número 1, movimente verba inferior a 553,29 € mensais, em média anual.

...

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

...

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 6,90 € por cada dia de trabalho prestado.

...

ANEXO I

**A - Carreiras profissionais de executantes**

...

3- Aquisição de conhecimentos e valências

Área de produção

Pasta e recuperação de energia

Nível	Pasta	Recuperação de energia
	Cacia/Setúbal	Cacia/Setúbal
C	Digestor, lavagem e crivagem (S e C)	Caldeira de recuperação, evaporadores, caustificação e fornos da cal - 1.º operador
	Branqueamento	Produção e distribuição de energia - 1.º operador
	Máquina de pasta e depuração - Condutor	
...		
...		

## ANEXO II

**Bandas salariais****Quadros Superiores**

Níveis	Bandas Salariais ( € / Ano )	
5	63.960 €	97.047 €
4	53.780 €	81.888 €
3	38.730 €	63.075 €
2	30.320 €	45.924 €
1	23.460 €	35.853 €

**Quadros Médios**

Níveis	Bandas Salariais ( € / Mês )	
D2	1.560 €	3.255 €
D1	1.273 €	2.414 €

**Executantes**

Nível	Zona de Admissão	Banda Salarial ( € / mês )	
C2		1.324 €	2.338 €
C1		1.166 €	2.128 €
B2		1.061 €	1.930 €
B1		955 €	1.473 €
A2	762 €	869 €	1.347 €
A1	694 €	795 €	1.074 €

## ANEXO III

## A.1. Cláusulas

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

...

5- As diuturnidades vencidas, até 28/2/2015, serão extintas por incorporação na retribuição mensal. Os trabalhadores que até aquela data ainda não tenham atingido o limite máximo, de diuturnidades, previsto nos números 2 e 4 da presente cláusula, ser-lhes-á incorporado anualmente as diuturnidades vincendas até que perfaçam o limite acima referido.

6- Mantém-se para as diuturnidades vincendas a actual forma de cálculo de acordo com a base de indexação.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Subsídio de bombeiro**

(Cláusula eliminada por incorporação na retribuição mensal).

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Retribuição da prevenção**

1- A todos os trabalhadores que realizam prevenção ser-lhes-á assegurado o valor que recebiam a esse título em 31 de Dezembro de 2014. Este valor será actualizado sempre que a remuneração base do trabalhador seja actualizada ou quando for alterada por motivos de promoção, progressão ou reclassificação profissional; Nestas situações será calculado 20 % da diferença entre a nova e a anterior remuneração e o montante apurado será acrescido ao valor fixo da prevenção.

2- O valor referido no número anterior será pago 12 vezes por ano, sem prejuízo do seu pagamento proporcional, nos termos dos números seguintes. Esta compensação inclui o tempo de deslocação.

3- Nos anos incompletos de integração no regime de prevenção, o pagamento referido no número 1 anterior será proporcional ao número de meses de efectiva integração neste regime.

4- As ausências prolongadas, por períodos superiores a 15 dias, determinam o pagamento proporcional da compensação, nos termos do número anterior.

5- Não é permitida a marcação de férias coincidentes com o período de prevenção previsto na respectiva escala.

6- Um trabalhador que realiza prevenção pela primeira vez não poderá receber a título de prevenção uma retribuição fixa superior a 20 % da sua retribuição base.

7- A compensação referida no número 1, não inclui o pagamento pelo trabalho suplementar prestado, que será remunerado, nos termos previstos neste AE.

8- Sempre que o regime de prevenção implique deslocação à fábrica, a empresa garantirá transporte ao trabalhador, ou, em alternativa, o seu pagamento, nos termos em vigor na empresa, à data da deslocação.

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Subsídio de infantário**

1- A empresa participará nas despesas com a frequência de infantário no valor mensal de 63,69 €

...

Cláusula 92.<sup>a</sup>**Regalias sociais**

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, as seguintes regalias:

...;

c) Subsídio especial a deficientes: 88,58 €;

A.3. Outras condições

...  
...

...  
c) Trabalho suplementar  
(Eliminado.)

...

ANEXO A

**Tabela de remunerações  
2015**

GRUPOS	TAB. I	%	TAB. II	%	TAB. III	%	TAB. IV	%	TAB. V	%
1	2.209,00	1,0%	2.460,00	1,0%	2.594,00	1,0%	2.717,00	1,0%	2.901,00	1,0%
2	2.042,00	1,0%	2.285,00	1,0%	2.409,00	1,0%	2.519,00	1,0%	2.594,00	1,0%
3	1.730,00	1,0%	1.952,00	1,0%	2.050,00	1,0%	2.149,00	1,0%	2.285,00	1,0%
4	1.488,00	1,0%	1.684,00	1,0%	1.762,00	1,0%	1.844,00	1,0%	1.952,00	1,0%
5	1.365,00	1,0%	1.553,00	1,0%	1.625,00	1,0%	1.695,00	1,0%	1.770,00	1,0%
6	1.212,00	1,0%	1.390,00	1,0%	1.446,00	1,0%	1.514,00	1,0%	1.553,00	1,0%
7	1.056,00	1,0%	1.225,00	1,0%	1.274,00	1,0%	1.333,00	1,0%	1.390,00	1,0%
8	995,00	1,0%	1.180,00	1,0%	1.225,00	1,0%	1.278,00	1,0%	1.289,00	1,0%
9	933,00	1,0%	1.115,00	1,0%	1.152,00	1,0%	1.207,00	1,0%	1.225,00	1,0%
10	897,00	1,0%	1.057,00	1,0%	1.097,00	1,0%	1.135,00	1,0%	1.157,00	1,0%
11	844,00	1,0%	1.007,00	1,0%	1.038,00	1,0%	1.080,00	1,0%	1.097,00	1,0%
12	796,00	1,0%	953,00	1,0%	985,00	1,0%	1.024,00	1,0%	1.040,00	1,0%
13	738,00	1,0%	896,00	1,0%	921,00	1,0%	957,00	1,0%	986,00	1,0%

Mitrena, 6 de Março de 2015.

Pela Portucel, SA:

*João António Xavier Costa Ventura*, na qualidade de mandatário.

*João Paulo de Carvalho Luiz*, na qualidade de mandatário.

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

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

*Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de abril de 2015, a fl. 170 do livro n.º 11, com o n.º 35/2015, 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

#### **Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT - Alteração**

Alteração aprovada em 19 de março de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2014.

#### CAPÍTULO I

##### **Identidade sindical**

###### Artigo 1.º

###### **Natureza, âmbito e sede**

1- A Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes é uma associação sindical vocacionada para a negociação coletiva de trabalho, constituída por sindicatos que representem trabalhadores que exerçam as suas funções profissionais em empresas das áreas da indústria, da energia e dos transportes, bem como em empresas da área de serviços que lhes sejam afins.

2- Podem ainda filiar-se voluntariamente na Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes organizações sindicais de ramos de atividade afins ou conexos com os por ela representados.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

###### Artigo 6.º

###### **Solidariedade sindical**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Os sindicatos filiados na COFESINT reconhecem e praticam o princípio da solidariedade sindical, tanto no aspeto moral como material, apoiando-se e garantindo mutuamente os meios necessários ao bom termo das ações em que se empenhem na defesa dos seus associados.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

###### Artigo 8.º

###### **Competências**

Para a prossecução do enunciado no artigo 7.º destes es-

tatutos, à COFESINT compete:

a) Representar legalmente os sindicatos filiados em todos os atos de negociação coletiva de trabalho;

b) a d) *(Mantém a redação em vigor;)*

e) Alicerçar a solidariedade entre todos os sindicatos filiados, de forma a garantir uma estreita e contínua ligação entre todos;

f) a l) *(Mantém a redação em vigor.)*

###### Artigo 9.º

###### **Qualidade de sócio**

1- Podem filiar-se na COFESINT os sindicatos abrangidos pelo âmbito definido no artigo 1.º, desde que aceitem os princípios fundamentais consignados nos presentes estatutos e o seu pedido seja deferido pelo secretariado cuja decisão deverá ser ratificada pelo conselho geral na sua primeira reunião após a deliberação.

2- São fundadores da COFESINT e, nessa qualidade, consideram-se filiados à data da aprovação dos presentes estatutos, o SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas, o SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra, e os sindicatos federados na FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e na FE - Federação dos Engenheiros.

###### Artigo 10.º

###### **Pedido de filiação**

1- O pedido de filiação de candidatos a novos membros deve ser dirigido ao secretariado da COFESINT, acompanhado de:

a) *(Mantém a redação em vigor;)*

b) Exemplar atualizado dos estatutos do sindicato;

c) *(Mantém a redação em vigor.)*

2 e 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

###### Artigo 11.º

###### **Consequências do pedido de filiação**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Aceite a filiação, o sindicato inscrito assume a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres inerentes.



#### Artigo 16.º

##### Readmissão

1- Os sindicatos podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

#### Artigo 18.º

##### Composição do conselho geral

1- O conselho geral é o órgão máximo da COFESINT e é composto pelos elementos designados pelas organizações sindicais filiadas, de acordo com as seguintes regras:

a) Cada sindicato filiado, ou conjunto de sindicatos filiados para o efeito agrupados, tem direito a indicar um mínimo de três elementos;

b) *(Mantém a redação em vigor.)*

2 a 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

#### Artigo 20.º

##### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

a) a k) *(Mantém a redação em vigor.)*

l) Ratificar as filiações de sindicatos;

m) a p) *(Mantém a redação em vigor.)*

#### Artigo 21.º

##### Reunião do conselho geral

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- O conselho geral reúne extraordinariamente quando convocado a solicitação do secretariado ou de um terço dos sindicatos filiados.

3 e 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

#### Artigo 25.º

##### Competência do secretariado

É da competência do secretariado:

a) a k) *(Mantém a redação em vigor.)*

l) Solicitar aos sindicatos filiados todos os elementos necessários à promoção da negociação coletiva;

m) a r) *(Mantém a redação em vigor.)*

#### Artigo 36.º

##### Garantia de defesa

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Aos sindicatos filiados ou seus representantes será sempre dada a possibilidade de defesa.

#### Artigo 38.º

##### Fundos

Constituem receitas da COFESINT:

a) As quotizações dos sindicatos filiados;

b) a d) *(Mantém a redação em vigor.)*

#### Artigo 42.º

##### Realização de eleições

*(Eliminado.)*

#### Artigo 43.º

##### Comissão diretiva instaladora

*(Eliminado.)*

Registado em 9 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 168 do livro n.º 2.

### SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Nulidade parcial

Por sentença proferida em 9 de junho de 2014, transitada em julgado em 11 de julho de 2014, no âmbito do processo n.º 431/14.9 TTLSB, que o Ministério Público moveu contra o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, que correu termos no 4.º Juízo do Tribunal do Trabalho de Lisboa, foi declarada a nulidade dos: «artigos 34.º número 17 e 56.º número 1 dos estatutos do réu, mantendo-se em vigor os estatutos existentes à data do pedido de registo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2013».

## II - DIREÇÃO

### Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de fevereiro de 2015, para mandato de três anos.

#### Direcção nacional

Nome	N.º BI/Cartão cidadão	Sindicato
Agata Patacho M. dos Reis Branco	6952443	STAL
Almira Maria Machado dos Santos	2322718	STAL

Amélia Maria Palma	05007184	STFPSSRA
Anna Christine A. Catarino Romão	13173028	SIESI
Aurora Maria Ferreira Gomes	09493225	STFPS Norte
Joana Narciso Brua	13738041	CESP
João António de Sousa Araújo	1306246	STFPSSRA
José António Jesus Martins	04884019	SITE
José Luís Carmo Santos	9628802	STRUP

José Manuel Valente Palma	5220700	STAL
Manuel Fernando R. V. Bernardo	488350L	STAL
Pedro Manuel Marques Luz Sales	4420005	STFPS Centro
Sebastião José Pinto Santana	12457874	STFPSSRA
Sérgio de Sousa Contreiras	5184458	SNTSF
Tania Sofia Fonte Trindade	10773244	STML

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **FITVEP - Federação da Indústria Têxtil e do Vestuário de Portugal - Alteração**

Alteração aprovada em 25 de março do ano de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2014.

##### Artigo 1.º

1- A FITVEP - Federação da Indústria Têxtil e do Vestuário de Portugal, adiante designada por federação, é uma associação de âmbito nacional e sem fins lucrativos, constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei.

2- *(Mantém-se.)*

##### Artigo 7.º

1- *(Mantém-se.)*

2- No caso referido na alínea *a)* e *b)* do número anterior, a expulsão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção.

3- *(Eliminado.)*

##### Artigo 8.º

1- *(Mantém-se.)*

2- As sanções disciplinares são:

*a)* Advertência;

*b)* Expulsão.

3- A sanção disciplinar de advertência é da competência da direcção, havendo recurso para a assembleia geral.

4- A sanção disciplinar de expulsão é da competência da assembleia geral, sob proposta da direcção, nos termos do

disposto no artigo 7.º destes estatutos.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da falta e nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem a audiência prévia do associado e sem que o associado seja notificado por escrito para apresentar a sua defesa, por escrito e no prazo de dez dias e sem que esta e as provas produzidas sejam apreciadas, devendo a notificação ser sempre feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

6- Na escolha da sanção disciplinar a aplicar deverão ser tomadas em consideração a gravidade e o número das infracções cometidas e, bem assim, os antecedentes disciplinares do associado.

7- A sanção disciplinar de expulsão só pode ser aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais, designadamente quando sejam praticados actos contrários aos fins da federação ou que sejam susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio.

##### Artigo 11.º

1- A assembleia geral é constituída por cada associação e é soberana para deliberar sobre os assuntos relativos à federação, incluindo a dissolução e liquidação da mesma, nos termos do artigo 24.º destes estatutos.

2- *(Mantém-se.)*

3- *(Mantém-se.)*

4- *(Mantém-se.)*

##### Artigo 24.º

1- A federação só será dissolvida mediante o voto unânime dos seus associados em assembleia geral, reunida em sessão especialmente convocada para o efeito.

2- No caso de dissolução, os órgãos sociais apresentarão em assembleia geral o inventário, balanço e contas finais e um relatório circunstanciado do estado da federação.

3- Apuradas as dívidas da federação e os valores existentes, a comissão liquidatária nomeada pela assembleia geral, procederá à liquidação de todas as dívidas e encargos, de acordo com as receitas obtidas e com a necessária observância das disposições legais aplicáveis.

4- O saldo que se apure e quaisquer outros haveres, serão distribuídos pelos três associados que integram a federação e em partes iguais, considerando o facto destes serem exclusivamente associações de empregadores e no âmbito do disposto na parte final do número 5 do artigo 450.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro que aprova o Código do Trabalho.

Registado em 10 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 128 do livro n.º 2.

## **ACICB - Associação Empresarial da Beira Baixa que passa a designar-se por ACICB - Associação Comercial e Empresarial da Beira Baixa - Alteração**

### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, composição, duração, sede e objetivos**

##### **Artigo 1.º**

###### **Denominação**

A «ACICB - Associação Comercial e Empresarial da Beira Baixa», também designada por ACICB, é uma pessoa coletiva de utilidade pública, dotada de personalidade jurídica, sem fins lucrativos.

##### **Artigo 1.º-A**

###### **Composição**

A associação é composta de um número ilimitado de sócios que exerçam o comércio, indústria e serviços sob qualquer das suas variadas formas.

##### **Artigo 1.º-B**

###### **Duração**

A ACICB, fundada em 28 de Março de 1911 tem duração ilimitada, dissolvendo-se nos casos expressamente previstos na lei e nos presentes estatutos.

##### **Artigo 2.º**

###### **Sede**

A ACICB tem âmbito regional sendo a sua sede em Castelo Branco, na Rua Senhora da Piedade, Lote 4 - A - 1.º,

freguesia de Castelo Branco.

A direção, por simples deliberação, poderá criar delegações ou qualquer outra forma de representação social em qualquer ponto do território dos concelhos de Castelo Branco, Idanha-a-Nova, Vila Velha de Ródão, Penamacor, Oleiros e Proença-a-Nova.

##### **Artigo 3.º**

###### **Dos objetivos**

1- A ACICB - Associação Comercial e Empresarial da Beira Baixa tem como objetivo a defesa e promoção das atividades económicas no seu território de atuação e, em particular, dos seus associados, a nível regional, nacional e internacional.

2- Para prossecução dos seus objetivos cabe à ACICB o desenvolvimento de atividades de serviços, de promoção de negócios e investimentos, informação e apoio técnico, formação profissional e ensino técnico-profissional, arbitragem comercial representação dos legítimos interesses da comunidade empresarial e, em particular, dos associados, junto do poder local e central, colaboração com a administração pública, com organismos congéneres nacionais e estrangeiros e, bem assim, com outras entidades que promovam o desenvolvimento das relações comerciais com a região.

3- Dos objetivos específicos:

a) A defesa dos legítimos interesses e direitos de todos os comerciantes, industriais e de serviços associados, seu prestígio e significação;

b) Representar os seus associados, sempre que o seu concurso seja solicitado, em atos públicos ou junto dos departamentos oficiais ou, onde estejam representadas associações congéneres, sempre que nesses atos estejam envolvidos os interesses comerciais, industriais e de serviços;

c) Propor e participar na definição das normas de acesso à atividade, características dos estabelecimentos comerciais, suas condições de trabalho e segurança;

d) Participar na definição da política de créditos que se relacione com o desenvolvimento geral dos setores abrangidos pela associação;

e) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos e sociais dos setores;

f) Estudar e propor a solução dos problemas que se referam aos horários de funcionamento dos estabelecimentos dos seus associados;

g) Estudar em conjunto, por ramos de atividade, a constituição de cooperativas ou outras formas de associação que contribuam para a redução dos circuitos de distribuição;

h) Promover os estudos necessários, procurando soluções coletivas em questões de interesse geral, nomeadamente nas contratações coletivas de trabalho;

i) Estudar e impulsionar com o seu apoio e colaboração as pretensões dos associados em matéria de segurança social;

j) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para os setores;

k) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das atividades e contribuir para uma melhor formação profissio-

nal, através de cursos de gestão, técnica de vendas e de publicidade, etc;

*l)* Promover a criação de uma biblioteca especializada para uso dos sócios, onde se encontre, especialmente, além de literatura profissional, toda a legislação referente às atividades representadas;

*m)* Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente ligados ao seu ramo de atividade, facultar serviços médicos bem como quaisquer outros serviços de apoio aos associados;

*n)* Organizar e manter atualizado o cadastro dos associados e obter as informações necessárias para uso e utilidade da associação;

*o)* Integrar-se em uniões, federações e confederações ou outras organizações congêneres com fins idênticos aos da associação;

*p)* Celebrar contratos para levar a cabo cursos de formação profissional;

*q)* Promover e contribuir para o harmónico desenvolvimento técnico, económico e social da região em que se encontra inserida;

*r)* Desenvolver os diversos setores a que pertencem os seus associados, em conformidade com os interesses daqueles e da economia nacional;

*s)* Promover e apoiar os contactos comerciais, industriais e de serviços com os mercados externos, quer proporcionando aos associados o conhecimento dos produtos estrangeiros, quer divulgando os produtos das indústrias dos associados em mercados internacionais;

*t)* Desenvolver relações com associações congêneres, suas federações e confederações, câmaras de comércio nacionais e estrangeiras e organismos similares bem como formalizar a sua adesão;

*u)* Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre as empresas e a associação e incentivando a participação ativa e constante daquelas na vida associativa.

4- A ACICB poderá filiar-se noutros organismos de idêntica finalidade, representá-los ou com eles associar-se, bem como participar no capital de sociedades comerciais, cujo objeto social seja afim ou muito próximo do seu, e ainda assim desde que, a sua participação no capital social destas seja minoritária.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 4.º

##### Sócios, categorias

1- Podem ser sócios da ACICB:

*a)* As pessoas singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras, que no território regional exerçam, direta ou indiretamente, atividades de natureza económica;

*b)* Instituições ou outros organismos que, não prosseguindo fins lucrativos e não tendo natureza política, exerçam a

sua atividade em domínios que, direta ou indiretamente, se prendam ou influenciem a atividade dos agentes económicos.

2- A associação tem três categorias de sócios:

*a)* Efetivos.

*I)* Podem ser sócios efetivos, todas as pessoas singulares ou coletivas que, na área da associação, exerçam o comércio, a prestação de serviços ou a indústria.

*b)* Colaboradores.

*II)* Podem ser sócios colaboradores os que, em virtude dos seus conhecimentos ou qualificações, possam prestar uma colaboração de ordem científica ou técnica adequada aos fins associativos.

*b)* Honorários.

*III)* Podem ser sócios honorários, todas as pessoas que individual ou coletivamente tenham prestado relevantes serviços à associação ou à comunidade.

#### Artigo 5.º

##### Admissão dos sócios

A admissão dos sócios far-se-á por deliberação da direção, mediante solicitação dos interessados, em impresso próprio. As deliberações sobre a admissão ou rejeição dos sócios deverão ser comunicadas diretamente aos interessados até 30 dias após a entrada do pedido.

1- Das admissões e rejeições poderá haver recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados; mas o assunto só será discutido e votado na primeira reunião ordinária da assembleia geral após a interposição. O recurso apresentado dá lugar à suspensão da deliberação tomada pela direção.

2- O pedido de admissão de sócios envolve plena adesão aos estatutos da associação, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer desta, quer daquelas em que esta associação vier a integrar-se.

3- As sociedades deverão indicar à associação a forma de constituição e o nome do seu representante.

#### Artigo 6.º

##### Direito dos associados

1- Frequentar a instalações da ACICB nas condições que lhe forem estipuladas;

2- Solicitar as informações que houver por convenientes sobre a atividade da ACICB;

3- Elegere e ser eleitos;

4- Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;

5- Participar e convocar reuniões da assembleia geral nos termos estatutários e dos regulamentos da associação;

6- Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

7- Utilizar e beneficiar dos serviços da associação nas condições que forem estabelecidas;

8- Reclamar perante os órgãos associativos de atos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação;

9- Fazerem-se representar pela associação, ou por estru-

ra associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral;

10- Exonerar-se da sua qualidade de associado depois de liquidados todos os seus débitos perante a associação.

§ único.

a) Os sócios colaboradores e honorários não poderão votar em assembleia geral nem ser eleitos para órgãos sociais;

b) Ao sócios efetivos de instituições congêneres poderão beneficiar de direitos e regalias atribuídos aos sócios efetivos da ACICB, nos termos e condições constantes dos protocolos de cooperação que esta venha a celebrar.

#### Artigo 7.º

##### Deveres dos associados

1- Colaborar nos fins da associação;

2- Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;

3- Contribuir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;

4- Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

5- Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

6- Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

7- Zelar pelos interesses e prestígio da associação.

#### Artigo 8.º

##### Perda da qualidade de associados

1- Os que deixarem de exercer a atividade;

2- Os que se demitirem;

3- Os que deixarem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for definido após interpelação;

4- Os que sejam expulsos por não cumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança e o respeito dos demais associados por atitudes ou ações manifestadas ou praticadas de comprovada má fé e atentórias do prestígio da classe e da associação;

5- A penalidade de que trata a alínea anterior é da competência exclusiva da assembleia geral;

6- Os que desejarem desistir da sua qualidade de sócios deverão apresentar o seu pedido de demissão, por escrito, por meio de carta registada, remetida à direção, com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 8.º-A

##### Suspensão da qualidade de associados

1- Podem ser suspensos dos seus direitos os sócios que não paguem as suas quotas no prazo de seis meses a contar do seu vencimento.

2- A situação de suspensão será comunicada ao sócio re-

misso, por meio de carta registada com aviso de receção, sendo-lhe fixado o prazo de três meses para regularizar o seu débito ou justificar a falta de pagamento.

3- Findo o prazo referido no número anterior, na falta de regularização do débito ou de justificação da falta, poderá ser o sócio de imediato excluído mas, nesta situação é penalizado com uma coima inerente a 20 vezes o valor da dívida afim de que a ACICB seja compensada pelos custos de cobrança coerciva, desta e do valor em dívida.

4- Compete à direção deliberar sobre a aceitação da justificação ou exclusão do sócio.

5- O sócio excluído pelos motivos previstos no presente artigo, poderá ser readmitido decorrido o prazo de um ano e desde que tenha procedido ao integral pagamento dos débitos à data da exclusão.

### CAPÍTULO III

### Órgãos sociais

#### Artigo 9.º

##### Órgãos, duração do mandato, impedimentos, eleição, demissão e lista de candidaturas

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

1- A duração dos mandatos é de quatro anos, renovável, com exceção do presidente da direção que só pode ser reeleito três vezes.

2- Nenhum associado poderá fazer parte de mais do que um dos órgãos eletivos.

3- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar.

4- Se os órgãos sociais se demitirem no todo ou em parte, ou forem destituídos por deliberação da assembleia geral convocada expressamente para o efeito, esta nomeará uma comissão para substituir o órgão ou órgãos destituídos ou demitidos até à realização de novas eleições.

5- As listas das candidaturas para os órgãos associativos devem ser subscritas pelos candidatos e por, pelo menos, 50 associados no pleno gozo dos seus direitos e enviadas ao presidente da assembleia geral, nos termos que vierem a ser regulamentados.

#### Da assembleia geral

#### Artigo 10.º

##### Definição

A assembleia geral é a reunião de todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 11.º

##### Composição

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário;

2- Na falta ou ausência do presidente, será substituído pelo vice-presidente. Na falta ou ausência deste, será substituído pelo secretário, que convidará um sócio, de entre os presentes para exercer as funções de secretário.

#### Artigo 12.º

##### Competência

- 1- Eleger e destituir a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal;
- 2- Aprovar e votar quaisquer alterações aos estatutos, em reuniões plenárias;
- 3- Aprovar e alterar os regulamentos internos da associação;
- 4- Definir as linhas gerais de atuação da associação;
- 5- Discutir e votar os relatórios da direção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação do saldo que lhe for apresentado;
- 6- Deliberar sobre o recurso de admissão ou rejeição de sócios e de aplicação de multas pela direção;
- 7- Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente;
- 8- Deliberar, sob proposta da direção e mediante parecer favorável do conselho fiscal, sobre o montante das joias e das quotas.

#### Artigo 13.º

##### Atribuições do presidente da mesa

- 1- Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;
- 2- Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;
- 3- Dar posse aos órgãos associativos;
- 4- Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- 5- Rubricar e assinar o livro de atas da assembleia geral.

#### Artigo 14.º

##### Reunião, convocatória, funcionamento

A assembleia geral reunirá ordinariamente em plenário, até 31 do mês de março de cada ano, uma vez de quatro em quatro anos, para eleição da mesa, da direção e do conselho fiscal; extraordinariamente, a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da direção, do conselho fiscal e a requerimento de mais de 50 sócios.

1- A assembleia geral é convocada nos termos legais, devendo ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua, mediante aviso enviado pelo correio, email ou anúncio publicado em jornal regional, com a antecedência mínima de 15 dias, designando sempre o local, dia, hora e ordem de trabalhos.

2- Tratando-se de alteração de estatutos, com a ordem de trabalhos deverá ser enviada a indicação específica das mo-

dificações propostas.

3- Em primeira convocação a assembleia geral não pode deliberar sem a presença de, pelo menos, metade dos associados.

4- Em segunda convocação, que será feita simultaneamente com a primeira, a assembleia geral reunirá trinta minutos depois de verificada a inexistência do quórum exigido pelo número anterior, funcionará com a presença de qualquer número de sócios.

5- A assembleia geral extraordinária convocada a requerimento dos associados nos termos previstos na alínea a) do número 10 do artigo 14.º, só poderá funcionar se estiverem presentes ou devidamente representados, pelo menos, dois terços dos requerentes.

6- Os sócios podem fazer-se representar, mediante simples carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, por outro sócio ou por mandatário ao qual tenham sido conferidos os necessários poderes para vincular a empresa e para participar na votação e discussão dos assuntos que forem tratados.

7- A cada sócio presente ou representado corresponde um voto.

8- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes ou representados.

9- Excetuam-se do disposto no número anterior os seguintes casos:

a) As deliberações relativas à eleição dos membros dos órgãos sociais são tomadas por maioria simples dos votos presentes ou representados;

b) As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de todos os sócios presentes ou representados;

c) As deliberações sobre a dissolução da ACICB requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os sócios efetivos no pleno uso dos seus direitos sociais, ou em terceira convocação por 75 % dos presentes, sendo o seu património distribuído por instituições de solidariedade social, a definir pelos presentes.

10- A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número.

a) Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá ser efetuada.

11- Na assembleia geral a cada associado corresponderá um voto.

12- Os associados poderão delegar noutro sócio a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa, mas nenhum associado poderá aceitar mais do que um mandato.

#### Artigo 15.º

##### Deliberações

Nas reuniões de assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respetiva ordem de trabalhos.

### **Da direção**

#### **Artigo 16.º**

##### **Composição**

1- A direção é constituída por um presidente, um vice-presidente, cinco vogais efetivos e dois suplentes.

2- O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente e, por sua vez, os vogais suplentes substituem os efetivos no caso de falta ou impedimento prolongado destes.

#### **Artigo 17.º**

##### **Destituição ou demissão da direção**

Se, por qualquer motivo, a direção for destituída ou se demitir, será a gestão da associação regulada, até novas eleições, de harmonia com o estabelecido no número 4 do artigo 9.º

#### **Artigo 18.º**

##### **Competência da direção**

- 1- Gerir a associação;
- 2- Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
- 3- Aprovar ou rejeitar a admissão de associados;
- 4- Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- 5- Elaborar anualmente o relatório e as contas de gerência e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- 6- Propor à assembleia geral, ouvidos os membros do conselho fiscal, a tabela das joias e das quotas a pagar pelos associados;
- 7- Criar delegações nas sedes de concelho ou noutras localidades onde porventura se venham a justificar;
- 8- Negociar, concluir e assinar convenções coletivas de trabalho para toda a atividade comercial, industrial e de serviços;
- 9- Contrair empréstimos em nome da associação, com o parecer favorável do conselho fiscal;
- 10- Adquirir e alienar bens imóveis, com o parecer favorável do conselho fiscal;
- 11- Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-los à aprovação da assembleia geral;
- 12- Aplicar sanções nos termos destes estatutos;
- 13- Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentados da associação e praticar todos os atos necessários à realização dos fins da associação;
- 14- Representar a associação em juízo e fora dele, podendo substabelecer em advogado, mediante procuração com poderes forenses gerais ou especiais.

#### **Artigo 19.º**

##### **Competências do presidente da direção**

- 1- Representar a associação;
- 2- Convocar e presidir às reuniões da direção;
- 3- Promover a coordenação geral dos diversos setores das

atividades da associação;

4- Orientar superiormente os respetivos serviços;

5- Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

§ único. Ao vice-presidente compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções por ele delegadas.

#### **Artigo 20.º**

##### **Reunião, deliberações**

A direção da associação reunirá sempre que julgue necessário, por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez em cada mês.

1- A direção não poderá validamente deliberar sem a presença da maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade, sendo apenas válidas as deliberações tomadas pela maioria dos membros presentes as quais deverão constar do respetivo livro de atas.

#### **Artigo 21.º**

##### **Forma de obrigar**

A ACICB - Associação Comercial e Empresarial da Beira Baixa obriga-se validamente pelas assinaturas conjuntas de dois membros da direção, sendo obrigatória a assinatura do presidente ou a do responsável pela área da tesouraria ou de um só membro havendo delegação expressa de poderes ou, ainda, pelas assinaturas de um ou mais mandatários com poderes expressamente conferidos para o efeito pela direção.

#### **Artigo 22.º**

##### **Forma de obrigar atos de mero expediente**

Para a prática de atos de mero expediente, é necessária e bastante a assinatura de um dos membros da direção ou de um funcionário qualificado da ACICB, a quem, para o efeito, tenham sido conferidos os necessários poderes exarados em ata da direção.

### **Do conselho fiscal**

#### **Artigo 23.º**

##### **Composição**

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, e dois secretários, eleitos pela assembleia geral.

#### **Artigo 24.º**

##### **Competência do conselho fiscal**

- 1- Examinar a contabilidade, conferir a caixa e fiscalizar os atos de administração financeira;
- 2- Dar parecer sobre o relatório anual da direção e as contas do exercício;
- 3- Dar parecer sobre a fixação da tabela de joias e quotas;
- 4- Dar parecer sobre aquisições e alienações de bens imóveis;
- 5- Dar parecer sobre empréstimos a contrair;

6- Pedir a convocação da assembleia geral em reunião extraordinária, quando o julgue necessário;

7- Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

Artigo 25.º

**Competência do presidente do conselho fiscal**

- 1- Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- 2- Rubricar e assinar o livro de atas do conselho fiscal;
- 3- Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

Artigo 26.º

**Reunião, deliberações**

O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direção da associação.

1- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes e constarão do respetivo livro de atas.

2- O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direção, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

CAPÍTULO IV

Artigo 27.º

**Receitas da associação**

- 1- O produto das joias e das quotas pagas pelos associados;
- 2- Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- 3- Outras receitas eventuais regulamentares;
- 4- O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;
- 5- Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

Artigo 28.º

**Despesas da associação**

- a) As que provierem da execução dos fins estatutários;
- b) Quaisquer outras autorizações pela direção.

CAPÍTULO V

**Disciplina associativa**

Artigo 29.º

**Infrações**

1- As infrações cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da associação ou, ainda, a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direção, serão punidas da forma seguinte:

- 1.º Censura;

2.º Advertência;

3.º Suspensão de direitos e regalias até seis meses;

4.º Multa até ao montante da quotização de cinco anos;

5.º Expulsão.

2- A pena de expulsão apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos seus deveres fundamentais.

Artigo 30.º

**Competência para aplicação de penas**

A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência exclusiva da direção.

1- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado seja notificado por escrito relativamente à acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo, não inferior a cinco dias, para apresentar a sua defesa.

2- Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.

3- Da aplicação da pena e da multa pode o acusado recorrer para a assembleia geral.

Artigo 31.º

**Falta de pagamento pontual das quotas**

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à associação poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 29.º, sem prejuízo de recurso aos tribunais comuns para a obtenção judicial das importâncias em dívida.

CAPÍTULO VI

**Disposições gerais**

Artigo 32.º

**Ano social**

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 33.º

**Alteração dos estatutos**

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 34.º

**Dissolução**

A associação só poderá ser dissolvida por deliberação de três quartos de todos os associados.

Artigo 35.º

**Omissões**

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.



Registado em 8 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 128 do livro n.º 2.

## **Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeção (ANIVEC/APIV) que passa a designar-se por Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV - Alteração**

### **CAPÍTULO I**

#### **Da constituição, âmbito, fins e atribuições**

##### **Artigo 1.º**

###### **Designação e natureza**

A Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV, a seguir designada por ANIVEC/APIV é uma associação de empregadores de direito privado, sem fins lucrativos, de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei, e provém da fusão por integração/incorporação da Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário - APIV na ANIVEC - Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeção.

##### **Artigo 2.º**

###### **Objectivos, área e sede**

1- A ANIVEC/APIV tem por objectivo, interna e externamente, a representação legal, a defesa, a gestão, a promoção e o estudo dos interesses sócio-económicos de todas empresas singulares e colectivas que exerçam qualquer das actividades económicas discriminadas no artigo 3.º

2- A ANIVEC/APIV, no plano interno, exerce a sua função em todo o território nacional, aí incluídas as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

3- A ANIVEC/APIV tem a sua sede no Porto, podendo criar delegações ou qualquer outra forma de representação na área que necessitar, funcionando em estreita colaboração com a sede e segundo as normas enunciadas em regulamento próprio, especialmente elaborado para tanto e aprovado pela direcção.

##### **Artigo 3.º**

###### **Constituição e âmbito**

A ANIVEC/APIV é constituída pelas empresas singulares ou colectivas que exerçam ou venham a exercer qualquer das actividades económicas, que estruturalmente, ficam repartidas pelas seguintes categorias:

Categoria A - confeção de vestuário em série;

Categoria B - confeção de vestuário por medida, criados de moda (designers);

Categoria C - todos os restantes tipos de confeção;

Categoria D - outras actividades afins ou complementares do sector de vestuário, confeção e moda, quer a montante, quer a jusante, compreendendo-se nestas, também, a prestação de serviços e ou comercialização dos produtos confeccionados.

##### **Artigo 4.º**

###### **Atribuições**

A fim de prosseguir os seus objectivos de representação legal, defesa, gestão, promoção e estudo dos interesses sócio-económicos das empresas suas associadas, são atribuições da ANIVEC/APIV:

a) Exercer todas as actividades que, no âmbito dos presentes estatutos e da lei, contribuam para o progresso das empresas associadas;

b) Participar na elaboração de legislação do trabalho, nos termos do Código do Trabalho;

c) Representar as actividades associadas junto das entidades privadas, públicas, parapúblicas ou sindicais, nacionais, estrangeiras ou internacionais;

d) Representar e defender os interesses específicos das empresas associadas, por forma a garantir-lhes adequada protecção, prestando-lhes apoio directo e colaborando para este efeito, activamente, com os órgãos estaduais competentes;

e) Negociar e celebrar convenções colectivas nos termos da lei;

f) Estudar e divulgar temas que interessem às empresas associadas cuja correcta perspetivação contribua para o seu desenvolvimento;

g) Organizar e manter serviços de interesse para as empresas associadas;

h) Promover a investigação tecnológica, a formação empresarial e profissional e a qualidade dos produtos;

i) Desenvolver a informação e a conquista de novos mercados, designadamente com a realização de eventos nacionais e internacionais, colóquios, feiras, exposições e outros, bem como a criação de portais na Internet e a utilização das novas tecnologias, assim favorecendo a internacionalização das empresas;

j) Iniciar e intervir em processo judicial e administrativo para a defesa legal dos direitos e interesses das empresas associadas;

l) Adoptar as medidas necessárias de forma a assegurar um ambiente de concorrência saudável entre associados, designadamente mediante a promoção de diligências adequadas à criação e manutenção de práticas leais de posicionamento nos mercados interno e internacional;

m) Gerir os recursos próprios, patrimoniais ou orçamentais, determinando a sua aplicação aos fins e actividades da ANIVEC/APIV definidos nos presentes estatutos;

n) Exercer todas as demais actividades que estejam compreendidas no seu âmbito de representação, defesa, gestão, promoção e estudo dos interesses sócio-económicos das empresas suas associadas e que não sejam expressamente vedadas por lei;

o) Locar ou adquirir, a título oneroso ou gratuito, alienar ou constituir garantias reais sobre todos os tipos de bens mó-

veis ou imóveis necessários e convenientes à prossecução dos seus fins, realizar actos de posse ou disposição sobre eles, comparecer perante qualquer autoridade, organismo ou jurisdição e exercer as correspondentes acções e procedimentos.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 5.º

##### Qualidade e espécie de associado

1- Podem solicitar a sua admissão como associado da ANIVEC/APIV as empresas, singulares ou colectivas que, com carácter principal ou acessório, e em harmonia com as prescrições legais exerçam de forma efectiva qualquer das actividades a que se refere o artigo 3.º, bem como quaisquer outras entidades que, desenvolvam actividades de apoio e suporte no âmbito dos sectores representados pela ANIVEC/APIV.

2- A ANIVEC/APIV reconhece a existência das seguintes espécies de associados:

2.1- Associados efectivos - podem ser associados efectivos todas as empresas que com carácter principal ou acessório exerçam actividade - no âmbito definido das actividades economicas compreendidas nas categorias A a D do artigo 3.º - e participem na vida interna da associação, através dos seus diferentes órgãos, adquirindo os direitos e cumprindo os deveres consagrados nestes estatutos.

2.2- Associados contribuintes - podem ser associados contribuintes pessoas ou empresas singulares ou colectivas ou instituições que desenvolvam actividade - no âmbito definido das actividades economicas compreendidas na categoria D do artigo 3.º - relacionada ou conexas com o sector de confecção, vestuário e moda ou com os fins da associação, nos especiais termos consagrados nestes estatutos e sem prejuízo das normas legais aplicáveis.

2.3- Associados honorários - podem ser associados honorários antigos sócios ou personalidades, empresas ou instituições que sob proposta de qualquer órgão social venham a acolher votação favorável na atribuição daquele título.

#### Artigo 6.º

##### Admissão

1- A admissão dos associados efectivos é da competência da direcção, que deverá proceder à deliberação e à comunicação de tal resultado ao candidato no prazo máximo de 90 dias a contar a partir da data da apresentação do pedido de admissão por parte do interessado, nesse sentido.

2- Da deliberação da direcção cabe recurso para a assembleia geral, sem efeito suspensivo da decisão recorrida, a interpor no prazo de 30 dias úteis contados a partir da data do conhecimento da decisão. A assembleia geral votará o recurso, em última instância, na 1.ª reunião ordinária que tiver lugar após a sua interposição.

3- A admissão dos associados contribuintes e honorários é

da competência da direcção que deverá proceder à deliberação e à comunicação de tal resultado ao candidato no prazo máximo de 90 dias a contar a partir da data da apresentação do pedido de admissão por parte do interessado, nesse sentido.

#### Artigo 7.º

##### Direitos

1- Os associados adquirem os direitos e ficam obrigados pelos deveres consagrados nestes estatutos após o pagamento da jóia de admissão e respectiva quotização.

2- São direitos dos associados efectivos das categorias A a D participar na actividade da ANIVEC/APIV, designadamente:

a) Tomar parte e votar nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais, não podendo, no entanto, estar representado em mais de um dos órgãos electivos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos no artigo 20.º dos estatutos;

d) Apresentar à associação as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins estatutários e requerer a sua intervenção para defesa dos interesses das empresas;

e) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços, nas condições definidas pela direcção;

f) Dirigir reclamação ou recurso aos órgãos sociais respectivos de actos que considere lesivos dos seus interesses, bem como dos interesses da associação;

g) Solicitar, por escrito, a sua demissão de associado, com uma antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo da obrigação de satisfazer o pagamento das quotas e outras contribuições a que estiver obrigado;

h) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação.

3- São direitos dos associados contribuintes da categoria D, sem prejuízo das normas legais aplicáveis:

a) Apresentar à associação as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins estatutários e requerer a sua intervenção para defesa dos interesses das empresas;

b) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços, nas condições definidas pela direcção;

c) Solicitar, por escrito, a sua demissão de associado, com uma antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo da obrigação de satisfazer o pagamento das quotas e outras contribuições a que estiver obrigado.

#### Artigo 8.º

##### Deveres

1- São deveres dos associados efectivos das categorias A a D:

a) Pagar a jóia e, até ao dia 10 do mês ou do 1.º mês do trimestre a que disserem respeito, as quotas constantes da tabela e outros encargos fixados pela assembleia geral;

b) Aceitar e exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos associativos para que forem eleitos ou designados tanto na associação como na Confederação Empresarial de Portugal;

c) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

d) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e o desenvolvimento da associação;

e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos, bem como as emergentes destes estatutos;

f) Pagar, em caso de demissão, as quotizações em dívida à data da efectiva demissão.

2- São deveres dos associados contribuintes (categoria D):

a) Pagar a joia e, até ao dia 10 do mês a que disserem respeito, as quotas constantes da tabela de quotização e outros encargos fixados pela assembleia geral;

b) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e o desenvolvimento da associação;

c) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos, bem como as emergentes destes estatutos;

d) Pagar, em caso de demissão, as quotizações em dívida à data da efectiva demissão.

#### Artigo 9.º

##### Suspensão de direitos e perda da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Os que deixarem de satisfazer as condições exigidas para a admissão referidas nos presentes estatutos;

b) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio e, nessa medida, determinem a aplicação da sanção de expulsão, nos termos dos presentes estatutos e da lei;

c) Os que por falta de pagamento de quotas e outros encargos a que estejam obrigados e cujo atraso seja superior a 90 dias e desde que o respectivo pagamento não seja feito no prazo dos 30 dias contados após a notificação da direcção, por carta registada, com aviso de recepção;

d) Os que se tenham demitido de associado.

2- Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do número anterior, a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção.

No caso da alínea c), a exclusão compete à direcção, que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez pago o débito.

3- Serão suspensos dos seus direitos os associados que não liquidem as suas quotas e demais contribuições no prazo de 90 dias a contar do seu vencimento.

4- A situação de suspensão será de imediato comunicada ao sócio remisso, fixando-lhe o prazo de 30 dias para regularizar ou justificar a falta de pagamento.

#### Artigo 10.º

##### Disciplina

1- Constitui infracção disciplinar, e como tal, punível nos termos deste artigo, o não cumprimento de qualquer dos deveres referidos no artigo 8.º

2- Compete à direcção a apreciação da infracção e a instauração do competente processo disciplinar, bem como, se tal se mostrar necessário, a aplicação da sanção que for jul-

gada adequada.

3- O arguido dispõe do prazo de 15 dias, contados desde a data de recepção da nota de culpa, remetida por carta registada com aviso de recepção, para a apresentação escrita da sua defesa, podendo requerer as diligências probatórias que considere relevantes.

4- Das deliberações da direcção em matéria disciplinar cabe recurso para a assembleia geral, e das suas decisões poderá recorrer-se para os tribunais, nos termos gerais de direito.

5- A expulsão só pode ser aplicada em caso de violação de deveres fundamentais.

#### Artigo 11.º

##### Sanções

1- As infracções disciplinares previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções:

a) Censura;

b) Advertência registada;

c) Suspensão dos direitos de associado e multa até ao montante da quotização de cinco anos, cessando aquela no momento do pagamento desta;

d) Expulsão de associado.

2- A falta de pontual pagamento de contribuições poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas neste artigo, sem prejuízo de recurso aos tribunais para obtenção judicial das importâncias em dívida.

3- Todas as despesas e encargos tanto judiciais como extrajudiciais que a associação haja de suportar em virtude da cobrança de quotas ou outras importâncias que não sejam pagos nos prazos estabelecidos são da responsabilidade dos respectivos associados.

### CAPÍTULO III

#### Organização e funcionamento

##### SECÇÃO I

#### Órgãos da associação

##### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Órgãos

1- São órgãos sociais da associação a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal.

2- São órgãos consultivos o conselho consultivo e a presidência honorária.

#### Artigo 13.º

##### Membros dos órgãos sociais

1- Nos órgãos sociais da associação, as empresas serão representadas por pessoas que nelas exerçam ou tenham exer-

cido funções de gerência, administração ou direcção.

2- A perda da qualidade de associado da empresa associada determina a perda do mandato do membro de qualquer órgão social com funções de administração ou gerência ou direcção nessa empresa e a sua substituição por suplente constante da lista eleita, salvo deliberação em contrário, por unanimidade da direcção.

3- Regime idêntico ao consagrado no número anterior se aplica à perda da qualidade de gerente, administrador ou director na empresa em que exercia essas funções no momento da eleição e que foi determinante na sua escolha para a lista eleita, salvo deliberação em contrário, por unanimidade da direcção.

4- A substituição por suplente constante da lista eleita aplica-se ainda a quaisquer outras formas de perda do mandato.

5- Em todos os órgãos sociais, a escolha do suplente para preencher qualquer vaga é feita de entre os substitutos disponíveis e constantes da lista eleita e sempre da responsabilidade do respectivo presidente.

#### Artigo 14.º

##### Órgãos electivos

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por escrutínio secreto e por um período de três anos, admitindo-se a reeleição.

2- A eleição dos órgãos sociais deverá efectuar-se no decorrer do 1.º trimestre do ano a que se reporta o novo mandato.

3- Findo o período do mandato, os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão em exercício, para todos os efeitos legais, até que os associados eleitos tomem posse.

#### Artigo 15.º

##### Conselho consultivo

1- O conselho consultivo é nomeado pela direcção, sendo um órgão de consulta desta.

2- O conselho consultivo, que funciona como um conselho superior associativo estratégico, será formado institucionalmente pelos presidentes cessantes da direcção e da assembleia geral, a convite da direcção, por um conjunto de empresários representativos e conhecedores do sector, bem como personalidades ligadas às universidades, à banca, à vida associativa e à política e outros.

3- O conselho consultivo reunirá uma vez por ano, com o objectivo de aconselhar a direcção da ANIVEC/APIV quanto às grandes linhas de actuação.

#### Artigo 16.º

##### Presidência honorária

A presidência honorária é constituída pelos antigos presidentes da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal que, no desempenho das suas funções, tenham contribuído de forma significativa para o desenvolvimento e a concretização dos objectivos e dos fins da ANIVEC/APIV, podendo pronunciar-se ou ser convidados a fazê-lo pelos demais órgãos sociais, sem carácter vinculativo, no domínio e no âmbito de actuação da associação.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### SUBSECÇÃO I

##### Constituição e atribuições da assembleia geral

#### Artigo 17.º

##### Constituição e votos

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos.

2- Só são considerados no pleno gozo dos seus direitos os associados que não tenham em débito quotização ou quaisquer outras contribuições.

3- O cálculo dos votos de cada associado será efectuado da seguinte forma:

*i)* Associados efectivos :

*a)* Associado até 30 trabalhadores - dois votos;

*b)* Associado de 31 a 100 trabalhadores - quatro votos;

*c)* Associado de 101 a 500 trabalhadores - cinco votos;

*d)* Associado de 501 a 1000 trabalhadores - sete votos;

*e)* Associado com mais de 1000 trabalhadores - 10 votos;

*ii)* Associados da categoria B - um voto;

*iii)* Associados efectivos da categoria D - dois votos.

#### Artigo 18.º

##### Competência

1- Compete à assembleia geral, designadamente:

*a)* Deliberar, sob proposta da direcção, sobre o montante da joia e das quotas, bem como de outras contribuições financeiras a pagar pelos associados, para vigorar pelo período de 12 meses, caso não seja estabelecido outro prazo;

*b)* Apreciar e votar os relatórios e as contas da direcção, bem como quaisquer outros actos e propostas que lhe sejam submetidos;

*c)* Apreciar e votar anualmente o orçamento, bem como o programa de actividades;

*d)* Aprovar normas e regulamentos internos, sob proposta da direcção;

*e)* Definir as linhas gerais de orientação da associação no que toca à política industrial, económica e social, de acordo com os legítimos interesses dos associados, no quadro das finalidades previstas nos estatutos;

*f)* Apreciar e decidir dos recursos interpostos das deliberações da direcção, nos termos dos presentes estatutos;

*g)* Deliberar sobre a perda da qualidade de associado, nos termos das alíneas *a)* e *b)* do número 1 do artigo 9.º dos estatutos;

*h)* Aprovar, alterar ou interpretar os estatutos e os demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;

*i)* Elegar a respectiva mesa, composta de um presidente, um vice-presidente e um secretário efectivo, bem como os membros dos diversos órgãos sociais, e proceder à sua desti-

tuição nos termos da lei e dos estatutos;

j) Decidir sobre a dissolução ou liquidação da ANIVEC/APIV, conforme os preceitos estatutários.

2- Se em consequência de destituição deliberada pela assembleia geral ou de renúncia do mandato, expressa ou tácita, se verificar vacatura de cargos sociais que reduza um órgão social eleito a menos de metade da sua composição inicial, deverá ser convocada, no prazo máximo de 60 dias, uma reunião da assembleia geral, que deliberará sobre o preenchimento, até final do mandato, das vagas existentes.

#### Artigo 19.º

##### Reuniões

1- A assembleia geral reunirá:

a) Em Dezembro de cada ano para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo anterior;

b) Em Março de cada ano para os efeitos do disposto na alínea b) do artigo anterior;

c) No 1.º trimestre, de três em três anos, para a eleição dos órgãos sociais.

2- A assembleia geral reunirá, ainda, a pedido da direcção ou a pedido subscrito por 10 % dos seus associados ou por 200 associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- As assembleias gerais eleitorais efectuam-se trienalmente, e as assembleias gerais eleitorais intercalares quando se verifique a vacatura de qualquer órgão social.

#### Artigo 20.º

##### Convocações

1- A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal ou via electrónica, expedido para cada um dos associados com antecedência mínima de oito dias, no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem do dia.

2- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem do dia salvo se na reunião se verificar a presença de todos os associados e tal for decidido.

3- As assembleias gerais eleitorais serão convocadas com a antecedência estabelecida no regulamento eleitoral.

#### Artigo 21.º

##### Funcionamento

1- A assembleia geral só poderá funcionar em 1.ª convocatória desde que à hora marcada esteja presente pelo menos metade dos associados.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados, em 2.ª convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a 1.ª

#### Artigo 22.º

##### Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos ou destituição dos órgãos da associação exigem, porém, em 1.ª convocatória, o voto favorável de três quartos do número dos associados em pleno gozo dos seus direitos.

Se tal não for possível por falta de quórum, será convocada nova assembleia para o efeito, a efectuar oito dias depois, a qual funcionará com qualquer número de associados, sendo, no entanto, necessário o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3- Haverá obrigatoriamente lugar a votação secreta quando a deliberação em questão respeite à eleição ou à destituição de membros dos órgãos sociais ou ainda sempre que tal seja requerido por um associado e aprovado pela maioria dos membros presentes.

4- Na assembleia os sócios podem fazer-se representar por outros associados mediante carta dirigida ao presidente da mesa, ficando a capacidade de representação limitada a três associados.

## SUBSECÇÃO II

### Membros da mesa da assembleia geral

#### Artigo 23.º

##### Composição

A mesa da assembleia geral é composta por três elementos efectivos e até cinco substitutos eleitos nos termos dos presentes estatutos, ocupando os eleitos efectivos os lugares de presidente, vice-presidente e secretário.

#### Artigo 24.º

##### Competência

1- Incumbe ao presidente da mesa da assembleia geral convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos.

2- Cabe ao secretário auxiliar o presidente e substituí-lo, bem como ao vice-presidente, nos seus impedimentos.

3- Compete à mesa da assembleia geral assegurar a fiscalização e a direcção global do acto eleitoral, bem como desempenhar as demais funções atinentes àquele e que decorrem dos presentes estatutos.

4- Compete ainda ao presidente da mesa dar posse aos novos corpos gerentes no início do seu mandato.

#### Artigo 25.º

##### Eleições dos órgãos sociais e organização do processo eleitoral

1- Os órgãos sociais são eleitos pela assembleia geral constituída em assembleia eleitoral, formada pelos sócios efectivos que à data da sua realização se encontrem em pleno gozo dos seus direitos.

2- A organização do processo eleitoral e o funcionamento da respectiva assembleia, bem como a forma de votação, serão objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral, nos termos da alínea h) do número 1 do artigo 18.º destes estatutos.

### SECÇÃO III

#### Direcção

##### Artigo 26.º

##### Composição

A direcção é composta por um presidente, até oito vice-presidentes (vogais) e até cinco suplentes desde que constituída por um número impar de titulares, eleitos nos termos dos presentes estatutos; dos vice-presidentes um deverá ser o responsável financeiro (tesoureiro) e outro primeiro vice-presidente.

1- A presidência da direcção pode ser rotativa, por períodos de seis meses, cabendo, alternadamente, a cada um dos vice-presidentes eleitos, por deliberação tomada por unanimidade da direcção.

2- No caso de falta ou impedimento prolongado do presidente, a direcção designará o vice-presidente que o substituirá, devendo ser designado um novo vice-presidente de entre os vogais e suplentes.

3- No caso de falta ou impedimento prolongado de algum vice-presidente, a direcção designará um novo vice-presidente de entre os vogais e suplentes.

##### Artigo 27.º

##### Competência

Compete à direcção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Definir, orientar e fazer executar a actividade da associação, de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia geral;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, bem como contratar o pessoal técnico e administrativo necessário;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- e) Exercer o poder disciplinar, nos termos do artigo 10.º dos estatutos;
- f) Deliberar sobre a admissão de novos associados, bem como sobre a atribuição da qualidade de membro da presidência honorária e associado honorário;
- g) Apresentar anualmente à assembleia o relatório e as contas da gerência, o programa de actividades e o respectivo orçamento;
- h) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;
- i) Tomar todas as resoluções que forem julgadas necessárias à celebração das convenções colectivas;
- j) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa da indústria.

##### Artigo 28.º

##### Reuniões

1- A direcção reunirá mensalmente ou sempre que for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate, quando necessário.

##### Artigo 29.º

##### Vinculação da associação

1- Para obrigar a associação são necessárias e suficientes as assinaturas de dois membros da direcção.

2- Sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas, uma daquelas assinaturas será necessariamente a do presidente da direcção ou do vice-presidente (tesoureiro).

3- Os actos de mero expediente poderão ser praticados por um colaborador em quem o presidente delegue poderes para tanto.

### SECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

##### Artigo 30.º

##### Composição

O conselho fiscal será constituído por um presidente e dois vogais efectivos, e até cinco suplentes que são eleitos nos termos do artigo 14.º

##### Artigo 31.º

##### Funcionamento

1- O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo presidente e obrigatoriamente uma vez por ano, ou ainda com a direcção sempre que esta o julgue conveniente.

2- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, dispondo o presidente de voto de qualidade em caso de empate.

3- O conselho fiscal terá relativamente a todos os órgãos da associação a competência legalmente atribuída ao conselho fiscal das sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

### CAPÍTULO IV

#### Quórum

##### Artigo 32.º

##### Quórum

Na falta de norma especial nestes estatutos, os órgãos apenas poderão tomar deliberações desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

##### Artigo 33.º

##### Actas

Todas as reuniões, bem como as deliberações nelas tomadas, constarão de acta, que será assinada pelo presidente ou por órgão ou por quem as suas vezes fizer e ainda por todos os outros membros presentes.

## CAPÍTULO V

### Administração financeira, orçamento e contas

#### Artigo 34.º

##### Património

Integram o património da ANIVEC/APIV:

a) Todos os bens, móveis e imóveis, e direitos que possui actualmente e todos aqueles que venha a adquirir, a título oneroso;

b) Todos os bens e direitos que adquira por transmissão gratuita, designadamente através de doação ou sucessão.

#### Artigo 35.º

##### Receitas

Constituem receita da associação:

a) O produto das jónias e das quotas dos associados ou outras contribuições financeiras atribuídas aos associados por deliberação da assembleia geral;

b) Quaisquer fundos, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou atribuídos;

c) Os valores estabelecidos pela direcção pela prestação de determinados serviços ou para participação nas despesas originadas pela organização das suas realizações;

d) Quaisquer outros recursos que sejam obtidos em conformidade com as disposições legais estatutárias.

#### Artigo 36.º

##### Despesas

Constituem despesas da ANIVEC/APIV, designadamente:

a) Todos os pagamentos referentes a pessoal, materiais, serviços e outros encargos necessários à instalação, ao funcionamento e à execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentalmente previstas e autorizadas pela direcção;

b) Os pagamentos respeitantes a quotizações, subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas que se integrem no seu objecto.

#### Artigo 37.º

##### Relatório e contas

O relatório da direcção e as contas de gerência anuais serão apreciados e votados em reunião de assembleia geral até ao final do 1.º trimestre do ano seguinte ao do exercício a que respeitam.

#### Artigo 38.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

## CAPÍTULO VI

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 39.º

##### Alteração dos estatutos

1- Toda a proposta de alteração aos presentes estatutos, desde que observadas as formalidades nele determinadas, é objecto de deliberação pela assembleia geral, em reunião convocada especialmente para o efeito.

2- A convocação da assembleia geral para o fim referido no número 1 é feita por aviso postal ou através de anúncio remetido a todos os associados por via electrónica, com a antecedência mínima de 30 dias, sendo, necessariamente, acompanhada de cópia das alterações propostas.

3- As deliberações sobre alterações aos estatutos são tomadas por maioria de três quartos dos membros com direito de voto, presentes ou representados na reunião a que se refere o número 1 deste artigo.

## CAPÍTULO VII

### Dissolução e liquidação

#### Artigo 40.º

##### Dissolução e liquidação

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, especial e exclusivamente convocada para o efeito, que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2- Dissolvida a associação e depois de liquidadas todas as dívidas, ao remanescente será dado o destino determinado pelos associados, observadas as formalidades legais, não podendo, em qualquer caso, os bens ser distribuídos por aqueles.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 41.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos do Código do Trabalho.

#### Artigo 42.º

##### Omissões

Os casos omissos e as dúvidas que resultem da interpretação e da aplicação destes estatutos serão devida e respectivamente integrados e esclarecidos em reunião conjunta da direcção com a mesa da assembleia geral e o conselho fiscal.

## Artigo 43.º

### Comissão administrativa

1- No caso de vacatura de órgãos ou cargos sociais, a eleição para o preenchimento dos cargos vagos até ao termo do mandato far-se-á dentro de sessenta dias a contar da respectiva ocorrência, mediante convocatória do presidente da mesa da assembleia geral;

2- Se das vacaturas resultar impedimento ao regular funcionamento de qualquer órgão, serão cooptados pelo respectivo órgão os associados necessários, assim se constituindo uma comissão administrativa, para assegurar o seu funcionamento até à posse dos novos eleitos.

## Regulamento eleitoral

O presente regulamento estabelece as normas a que deve obedecer o processo respeitante às eleições para a mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal da ANIVEC/APIV.

## Artigo 1.º

### Eleitores

São eleitores, usufruindo do direito de voto, os associados efectivos da ANIVEC/APIV que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, nos termos definidos no artigo 3.º e demais disposições dos estatutos.

## Artigo 2.º

### Convocação e funcionamento da assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral é convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, com uma antecedência de, no mínimo 30 dias relativamente ao fim do mandato em curso, através de anúncio remetido a todos os associados por meio de aviso postal ou via electrónica, bem como da sua publicação num dos jornais da sede.

2- Da convocatória constam, obrigatoriamente:

a) O dia, a hora do início e do termo, o local da realização da assembleia e a data limite para a apresentação das listas com as candidaturas aos órgãos sociais a eleger.

b) Que a assembleia eleitoral reunirá em 2.ª convocação trinta minutos depois da primeira, com qualquer número de sócios, se à hora marcada não estiver presente mais de metade dos sócios efectivos com direito de participação.

3- A assembleia eleitoral estará aberta durante três horas desde o seu início no local previamente indicado pelo presidente da mesa da assembleia geral.

## Artigo 3.º

### Cadernos eleitorais

1- O presidente da mesa da assembleia geral ordena a afixação na sede da ANIVEC/APIV e, eventualmente, em outros locais que considere convenientes, depois de por si rubricados, e com uma antecedência mínima de 25 dias relativamente ao acto eleitoral, dos cadernos eleitorais completos dos associados eleitores.

2- Qualquer associado poderá, até 20 dias antes da data

da assembleia eleitoral, formular reclamação, por escrito e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, quanto à inclusão ou omissão nos referidos cadernos de qualquer membro eleitor.

3- As reclamações apresentadas serão objecto de apreciação pela mesa da assembleia geral até 15 dias antes do designado para o acto eleitoral, dando o presidente conhecimento imediato da sua decisão ao reclamante e, se for caso disso, ordenando a competente alteração do caderno eleitoral.

## Artigo 4.º

### Apresentação e relação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas para a eleição dos órgãos sociais é dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral até 20 dias antes do acto eleitoral.

Decorrido este prazo, não serão aceites quaisquer candidaturas.

2- A direcção cessante pode apresentar listas proponentes para todos os órgãos a eleger, subscritas pelos respectivos candidatos.

3- As candidaturas para todos ou alguns dos órgãos sociais a eleger podem também ser propostas pelos associados no pleno gozo dos seus direitos, mas é indispensável que as mesmas sejam subscritas e assinadas pelos titulares indicados como candidatos.

4- Das candidaturas tem obrigatoriamente de constar o nome e o seu número de associado.

5- Nas listas de candidatura são sempre indicados os cargos a que os candidatos se propõem.

6- Logo que aceites as candidaturas apresentadas, nos termos e nos prazos referidos nos números anteriores até 10 dias antes da data designada para o acto eleitoral, o presidente da mesa ordena o envio aos associados da relação das listas apresentadas e que vão ser submetidas a sufrágio.

7- Os associados das listas candidatas à direcção podem, caso assim o entenderem, apresentar e fazer divulgar aos associados, pelos serviços da ANIVEC/APIV, os seus programas eleitorais.

## Artigo 5.º

### Mesas eleitorais, votação e fiscalização

1- O presidente da mesa da assembleia geral indica, em conformidade com o disposto no número 2 do artigo 2.º, local onde deverão funcionar as mesas de voto, designando, com a antecedência mínima de oito dias, o presidente de cada uma das mesas eleitorais. Estes últimos procedem à escolha dos dois associados da mesma área regional que desempenharão funções de secretário.

2- Os boletins de voto serão impressos em papel de cor diferente, de acordo com o órgão social a que se destinam, e entregues pelos associados ao respectivo presidente da mesa eleitoral, assegurando devidamente o seu carácter secreto, que os introduzem nas urnas, dando baixa no caderno eleitoral.

3- A votação é feita em separado, para cada um dos órgãos sociais, em urnas diferenciadas e devidamente identificadas.

4- A votação é secreta.



5- A votação recai sobre listas completas de candidatos para cada um dos órgãos sociais a eleger.

6- Consideram-se nulas as listas que tenham sido total ou parcialmente riscadas.

7- À mesa eleitoral serão agregados dois vogais verificadores, indicados pelos membros das listas submetidas a votação. Aos secretários da mesa compete a função de escrutinador.

8- A fiscalização e direcção global do acto eleitoral é da responsabilidade da mesa da assembleia geral, que funciona como comissão eleitoral na sede da ANIVEC/APIV, fazendo agrupar dois vogais verificadores por cada lista concorrente, designados pelos seus legais representantes.

#### Artigo 6.º

##### Apuramento do acto eleitoral

1- Logo que sejam encerradas as mesas eleitorais, procede-se ao apuramento, através dos votos entrados nas urnas e da descarga no caderno eleitoral, sendo o resultado comunicado de imediato ao presidente da mesa da assembleia geral. Após o resultado indicado por todas as mesas eleitorais, a mesa da assembleia geral, de acordo com o disposto no número 8 do artigo 5.º, procede ao apuramento final, considerando eleitas as listas que obtiverem a maioria de votos validamente expressos.

2- Em caso de empate, terá lugar, em data a indicar pelo presidente da mesa da assembleia geral, um novo escrutínio, a que se apresentarão apenas as duas listas mais votadas, assim se procedendo sucessivamente até se verificar o desempate.

3- Assim que termine o apuramento, o presidente da mesa da assembleia geral procede à proclamação das listas mais votadas.

4- Concluído o acto eleitoral, é lavrada a respectiva acta, da qual constarão, obrigatoriamente, os resultados eleitorais, bem como qualquer circunstância que haja tido lugar e se considere relevante.

5- Até 10 dias após as eleições, o presidente da mesa da assembleia geral deverá remeter ao Ministério do Trabalho a identificação dos membros dos órgãos sociais eleitos, acompanhada de cópia da respectiva acta, para publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 7.º

##### Impugnação

1- O acto eleitoral pode ser objecto de impugnação, caso, cumulativamente, a reclamação:

a) Seja baseada em irregularidades processuais; e

b) Seja fundamentada e apresentada, por escrito, até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A impugnação é remetida ao presidente da mesa da assembleia geral, que juntamente com a comissão eleitoral procede à apreciação e à análise da validade e do mérito dos fundamentos apresentados.

3- Havendo reconhecimento dos fundamentos apresentados, o presidente convoca nos oito dias seguintes uma assembleia geral para a apreciação da impugnação e comunica, de imediato, aos reclamantes a decisão tomada, sem prejuízo de recurso judicial, nos termos da lei geral.

#### Artigo 8.º

##### Posse

Os membros eleitos para os diversos órgãos sociais devem tomar posse, perante o presidente da mesa da assembleia geral em exercício, entre o 5.º dia e o 15.º dia após o encerramento do acto eleitoral.

#### Artigo 9.º

Quaisquer actos omissos no presente regulamento serão resolvidos de acordo com os princípios constantes dos estatutos da ANIVEC/APIV.

Registado em 8 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 128 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 11 de março de 2015, para mandato de três anos.

Direcção:

Presidente - César Augusto Guimarães Fontes Araújo, 3769 - Calvelex-Industria de Confecções, SA.

1.º Vice-presidente - Jaime Regojo Velasco, 980 - Confecções Regojo & Velasco, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente financeiro (tesoureiro) - Luis Hall de Figueiredo, 3894 - HALL & CA, SA.

Vice-presidente - João Paulo de Oliveira Lima Pinto Machado, 2935 - Gomes & Mendes, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - Bruno Carvalho Mineiro, 4344 - Twin-tex - Industria de Confecções, L.<sup>da</sup>

1.º Suplente - Manuel Simão Ribeiro, 912 - Sebastião & Manuel, L.<sup>da</sup>

2.º Suplente - António Fernandes Ribeiro Meireles, 2641 - Crialme - Fab. Exp e Imp. Conf., L.<sup>da</sup>

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### **Novo Banco, SA - Constituição**

Estatutos aprovados em 10 de março de 2015.

#### **Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do estado de direito democrático (...) tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade e a sua mobilização por um país mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Objecto e âmbito**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação e âmbito**

1- A comissão nacional de trabalhadores do Novo Banco, SA (NB), também designada por CNT, ou comissão de trabalhadores, representa todos os trabalhadores com vínculo laboral contratual com a empresa, independentemente do grupo ou categoria profissional em que se enquadrem ou das funções que desempenham.

2- No logótipo da CNT serão incluídos: o emblema do NB, a designação «Novo Banco», a designação «Comissão Nacional de Trabalhadores», a morada e os contactos da mesma.

###### **Artigo 2.º**

###### **Natureza**

1- Os presentes estatutos regulam a natureza, âmbito, atribuições, direitos, deveres e objectivos de toda a actividade da comissão nacional de trabalhadores, da assembleia geral de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores também designados, respetivamente, por CNT, assembleia geral dos trabalhadores, AGT e sub-CT, que se vierem a constituir

em conformidade com estes estatutos.

2- A CNT é a organização de todos os trabalhadores do NB, constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da empresa.

3- As estruturas previstas nos presentes estatutos são independentes do Estado, dos partidos ou associações políticas, da entidade patronal, das confissões religiosas, das associações sindicais e em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

4- As entidades ou associações patronais estão proibidas de se ingerirem no funcionamento e actividade da CNT ou, de qualquer modo, influírem sobre a CNT, designadamente através de pressões económicas.

5- A CNT cooperará e manterá relações de solidariedade com as estruturas representativas dos trabalhadores da empresa e do sector de actividade, com o objectivo de reforçar os direitos e interesses dos trabalhadores e a sua qualidade de vida.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores**

###### **Artigo 3.º**

###### **Órgãos**

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) A comissão nacional de trabalhadores (CNT);
- b) A assembleia geral de trabalhadores.

#### **SECÇÃO I**

##### **Comissão nacional de trabalhadores (CNT)**

###### **SUBSECÇÃO I**

###### **Disposições gerais**

###### **Artigo 4.º**

###### **Competência da CNT**

Compete à CNT designadamente:

1- Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República e na lei, nomeadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- c) Receber todas as informações necessárias ao exercício

da sua actividade;

- d) A participação na elaboração da legislação laboral;
  - e) A intervenção na reorganização da empresa;
  - f) A participação nos planos económico-sociais que contemplem o sector bancário;
  - g) Gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores do NB;
  - h) Participar nos processos de reestruturação da empresa.
- 2- Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a igualdade de oportunidades de todos, nomeadamente através de:
- a) Defesa, junto dos órgãos de gestão, da melhoria das condições e organização do trabalho;
  - b) Divulgação de informação regular aos trabalhadores respeitantes à actividade da CNT;
  - c) Coordenação da actividade das sub-CT, mantendo com elas uma ligação adequada e regular.

3- Exercer todas as funções e competências que por estes estatutos, pela lei ou outras normas aplicáveis lhe sejam reconhecidas.

4- Intervir, através da coordenadora das CT da banca e outras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos e competências dos trabalhadores

#### Artigo 5.º

##### Direitos e competências

1- Nos termos dos presentes estatutos e da lei, constituem direitos dos trabalhadores do NB, designadamente:

- a) Ser eleito ou designado para todas as funções previstas nestes estatutos e na lei;
- b) Subscrever projectos de estatutos e suas alterações;
- c) Subscrever candidaturas às eleições;
- d) Subscrever requerimentos de convocatórias de AGT;
- e) Participar de pleno direito nas AGT;
- f) Votar, eleger, destituir e, de uma forma geral, exercer todas as competências previstas nestes estatutos e na lei;
- g) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da CNT às comissões coordenadoras;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegados de candidatura, membros da mesa de voto ou membros da comissão eleitoral;
- i) Impugnar as votações realizadas ou quaisquer outras deliberações pelas vias legais.

## SUBSECÇÃO III

### Direitos instrumentais

#### Artigo 6.º

##### Direitos e competências

1- A CNT e as sub-CT podem convocar assembleia geral

dos trabalhadoress e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho de acordo com a lei.

2- O tempo dispendido nas reuniões referidas no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A CNT e as sub-CT devem comunicar aos órgãos do NB, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a CNT e as sub-CT devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 7.º

##### Do direito a instalações

1- A CNT tem direito a usufruir de instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções, bem como aos meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2- As instalações e os meios materiais e técnicos devem ser postos à disposição da CNT pelo órgão de gestão da empresa.

3- A mudança de instalações da CNT só poderá ser efectuada mediante acordo da própria CNT.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões com o conselho de administração e com o departamento de recursos humanos

1- A CNT tem o direito de reunir mensalmente com o conselho de administração e com o departamento de recursos humanos da empresa para análise e discussão dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- As reuniões com o conselho de administração e com o departamento de recursos humanos realizar-se-ão ordinariamente pelo menos uma vez por mês e, extraordinariamente sempre que o justifiquem os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas no número anterior serão lavradas actas, que devem ser aprovadas e assinadas por todos os presentes.

#### Artigo 9.º

##### Direito à informação

1- A CNT tem o direito a que o NB lhe forneça todas as informações julgadas necessárias ao exercício da sua actividade de acordo com a Constituição da República e a legislação em vigor.

2- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 8.º, nas quais a CNT tem o direito às informações necessárias à prossecução dos fins que justificam essas reuniões.

#### Artigo 10.º

##### Parecer prévio

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a

parecer prévio da CNT os seguintes actos e decisões:

- a) Encerramento de estabelecimento;
- b) Quaisquer medidas tendentes à diminuição sensível dos trabalhadores da empresa ou que iniciem o agravamento das condições de trabalho;
- c) Definição, organização e alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do NB;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Mudança de local de actividade da empresa ou de algum dos seus estabelecimentos;
- f) Procedimentos disciplinares susceptíveis de integrar o conceito de justa causa de despedimento;
- g) Despedimento individual de trabalhadores;
- h) Despedimento colectivo;
- i) Balanço social do NB;
- j) Elaboração de regulamentos internos do NB;
- k) Tratamento de dados biométricos;
- l) Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos para vigilância, à distância, do local de trabalho, só para motivos de segurança.

2- O parecer é solicitado por escrito à CNT pelo conselho de administração do NB e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

#### Artigo 11.º

##### Defesa dos direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa dos interesses profissionais e dos direitos dos trabalhadores, a CNT goza, nomeadamente, dos seguintes direitos:

- a) Intervir nos procedimentos disciplinares da empresa, nomeadamente nos processos que visam o despedimento individual, emitindo parecer, nos termos da legislação aplicável;
- b) Ser ouvida sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo sobre as férias, com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- c) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 12.º

##### Conteúdo do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover e proporcionar a intervenção responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão exerce-se sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e a actividade da empresa, com vista à defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores.

3- O controlo de gestão é exercido pela CNT nos termos da Constituição da República e da lei.

4- Os órgãos de gestão do NB não podem impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

5- No exercício das suas competências, a CNT não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, nem com eles se co-responsabiliza.

#### Artigo 13.º

##### Exercício do direito do controlo de gestão

1- No exercício do direito do controlo de gestão, compete à CNT, designadamente:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto da administração e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria dos serviços;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias da empresa;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa, sugestões, recomendações ou críticas tendentes à formação profissional dos trabalhadores, à melhoria das condições de higiene e segurança e da qualidade de vida dos trabalhadores;
- f) Defender junto da administração e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 14.º

##### Créditos de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- A CNT pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles com o limite máximo de quarenta horas mensais.

3- O trabalhador que seja membro de mais do que uma estrutura referida no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

4- A CNT pode acordar com a administração do NB a existência de um ou mais membros a tempo inteiro.

#### SUBSECÇÃO IV

Garantias e condições para o exercício da competência de direitos da CNT

#### Artigo 15.º

##### Faltas dos representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, excepto retribuição como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros da comissão de trabalhadores, no exercício das suas atribuições e competências.

#### Artigo 16.º

##### Proibição de actos discriminatórios

É proibido à entidade patronal e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acto que vise:

- a) Subordinar a colocação de qualquer trabalhador ao fac-

to de participar ou não nas actividades e órgãos das estruturas dos trabalhadores ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por razões relacionadas com a sua participação nos órgãos e nas actividades das estruturas dos trabalhadores.

#### Artigo 17.º

##### Protecção legal

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

#### Artigo 18.º

##### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

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

2- A capacidade da CNT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

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

4- A CNT 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 CNT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

### SUBSECÇÃO V

Sede, composição, organização e funcionamento da CNT

#### Artigo 19.º

##### Sede

A CNT exerce a sua acção em todos os locais de trabalho do NB, tem a sua sede junto da sede da empresa e instalações permanentes no Porto e em Lisboa, sem prejuízo de poder ter instalações noutros locais.

#### Artigo 20.º

##### Eleição

A CNT é eleita de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores conforme definido no artigo 58.º, por voto directo e secreto, segundo o princípio da média mais alta do método de Hondt.

#### Artigo 21.º

##### Composição

1- A CNT é composta por 11 (onze) membros.

2- Em caso de renúncia, suspensão ou perda do mandato

de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou por impossibilidade deste, pelo que se segue e assim sucessivamente.

3- Se a substituição for global, a assembleia geral dos trabalhadores elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral em exercício a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização da assembleia geral dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Mandato

1- O mandato da CNT é de quatro anos.

2- A CNT entra em exercício após a tomada de posse, que ocorrerá depois da publicação dos resultados da eleição no Boletim do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### Artigo 23.º

##### Renúncia ao mandato

1- A todo o tempo, qualquer membro da CNT poderá renunciar ao mandato, dirigindo por escrito à CNT a respectiva renúncia.

2- Nos casos referidos no número anterior a substituição será feita por outro membro da lista de que faz parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo os suplentes.

#### Artigo 24.º

##### Suspensão e perda de mandato

1- Qualquer membro da CNT pode, a todo o tempo pedir a suspensão do mandato e retomá-lo, sendo para tal obrigado a cumprir os pressupostos enunciados na lei.

2- Perde o mandato o membro da CNT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

3- Nos casos referidos nos números anteriores a substituição será feita pela CNT, nos termos do número 2 do artigo 21.º

#### Artigo 25.º

##### Destituição de membros do secretariado da CNT

1- A CNT pode a todo o momento destituir qualquer um dos membros que faça parte do seu secretariado, desde que:

a) Esse membro não cumpra o estipulado nestes estatutos e na lei;

b) Esse membro não cumpra com as obrigações inerentes ao pelouro que tem atribuído;

c) O comportamento desse membro prejudique o bom nome e o funcionamento da CNT;

d) O comportamento desse membro vá contra os interesses dos trabalhadores que esta estrutura representa.

2- Para proceder à destituição a CNT tem de:

a) Apresentar em reunião uma proposta nesse sentido, devidamente fundamentada;

b) Para a destituição é exigida uma maioria de votos favoráveis.

3- A substituição far-se-á pelo membro da CNT eleito imediatamente a seguir:

a) Na distribuição de pelouros tem de ser tido em conta o facto do titular do pelouro administrativo e tesouraria, estar sediado na sede da CNT.

4- Com a destituição a CNT substitui o destituído em todos os órgãos em que este estava em representação da mesma.

5- Da sanção aplicada cabe sempre ao sancionado recurso para a assembleia geral dos trabalhadores.

#### Artigo 26.º

##### **Delegação de poderes entre membros da CNT**

1- Qualquer membro pode delegar, por escrito, a sua competência noutro membro da CNT.

2- A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trate de um mandato para o período de férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a noventa dias.

#### Artigo 27.º

##### **Poderes para obrigar a CNT**

1- Para obrigar a CNT em todas as suas deliberações são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

2- A expressão e comunicação pública daquelas deliberações devem conter um mínimo de três assinaturas.

#### Artigo 28.º

##### **Movimentação de contas bancárias da CNT**

1- Para movimentar a débito a(s) conta(s) da CNT são necessárias as assinaturas de três membros do secretariado.

2- É obrigatória a assinatura do detentor do pelouro administrativo e tesouraria mais duas, ou, na impossibilidade daquele, a assinatura do coordenador mais duas.

#### Artigo 29.º

##### **Coordenação**

1- A actividade da CNT é coordenada por um secretariado, constituído por cinco elementos, podendo cada um deles delegar noutro membro da CNT.

2- Na sua primeira reunião, a CNT formaliza a composição do secretariado, procedendo à distribuição dos pelouros pelos membros do mesmo.

3- O secretário coordenador, também designado por coordenador será eleito na primeira reunião da CNT.

4- O secretário coordenador, também designado por coordenador terá voto de qualidade, de acordo com o artigo 33.º

#### Artigo 30.º

##### **Reuniões**

1- Ordinariamente, o secretariado da CNT deve reunir duas vezes por mês, e, extraordinariamente, sempre que a maioria dos seus membros o solicite expressamente.

2- Ordinariamente, a CNT deve reunir duas vezes por mês, e, extraordinariamente, sempre que convocada pelo secretariado ou sempre que a maioria dos membros da CNT o solicite expressamente.

#### Artigo 31.º

##### **Actas**

1- Das reuniões da CNT serão lavradas as respectivas actas, que serão disponibilizadas para consulta de todos os trabalhadores.

2- As actas são: avulsas, numeradas e classificadas em arquivo próprio, conterão obrigatoriamente as conclusões, as deliberações tomadas, os resultados de todas as votações, declarações escritas e todos os documentos apresentados na respectiva reunião. Todas as folhas para além de numeradas serão rubricadas pelos presentes.

#### Artigo 32.º

##### **Regulamento interno**

Na sua primeira reunião ou sempre que necessário a CNT definirá a sua forma de funcionamento interno relativamente a matérias não previstas nestes estatutos através da aprovação do regulamento interno, por si elaborado, em observância dos presentes estatutos e da legislação em vigor.

#### Artigo 33.º

##### **Deliberações**

1- As deliberações da CNT e do respectivo secretariado só são válidas quando tomadas com a presença da maioria dos seus elementos e por maioria de votos.

2- No caso de empate, repete-se a votação por voto secreto.

3- Caso o empate subsista o assunto passa para primeiro ponto da ordem de trabalhos da reunião seguinte.

4- Mantendo-se o empate, o desempate será determinado por voto de qualidade do coordenador.

#### Artigo 34.º

##### **Financiamento**

1- Constituem receitas da CNT:

a) As quotas mensais, voluntárias, dos trabalhadores;

b) O produto de eventuais recolhas de fundos;

c) Outras contribuições dos trabalhadores da empresa ou o produto de outras iniciativas da CNT.

2- Anualmente e no fim de cada mandato, a CNT divulgará as receitas e despesas inerentes à sua actividade.

## SUBSECÇÃO VI

### Das coordenadoras de CT

#### Artigo 35.º

##### **Princípio geral**

A CNT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do sector bancário e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

### Artigo 36.º

#### Adesão

A CNT é aderente das comissões coordenadoras das comissões de trabalhadores do sector bancário e de região.

## SUBSECÇÃO VII

### Das subcomissões de trabalhadores (sub-CT)

### Artigo 37.º

#### Princípio geral

1- Podem ser constituídas sub-CT nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida do NB.

2- A actividade das sub-CT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

### Artigo 38.º

#### Mandato

1- A duração do mandato das sub-CT é de quatro anos, devendo coincidir com o da CNT.

2- Para o primeiro mandato e sem prejuízo do termo de exercício previsto no número anterior, a eleição das sub-CT pode ser feita até 180 dias após a eleição da CNT.

3- Se a maioria dos membros da sub-CT mudar de local de trabalho, deverão realizar-se eleições para uma nova sub-CT, cujo mandato terminará com o da respectiva CNT.

4- Se a constituição da sub-CT só for possível após a eleição da CNT, designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa, o mandato daquela termina com o da CNT em funções na data da sua eleição.

### Artigo 39.º

#### Composição

As sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previstos na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

- a) Com menos de 50 trabalhadores - um elemento;
- b) De 50 a 200 trabalhadores - três elementos;
- c) Com mais de 200 trabalhadores - cinco elementos.

### Artigo 40.º

#### Competências

Compete às sub-CT:

- a) Exercer as atribuições e os poderes nelas delegados pela CNT;
- b) Informar a CNT sobre as matérias de interesse para a normal actividade desta;
- c) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores e a CNT;
- d) Executar as deliberações da CNT e da AGT;

- e) Difundir toda a informação oriunda da CNT;
- f) Reunir com os órgãos hierárquicos do respectivo âmbito;
- g) Exercer, em geral, todas as atribuições e poderes previstos nestes estatutos e na lei.

### Artigo 41.º

#### Funcionamento

As sub-CT regem-se, em tudo o que não for especificamente previsto, pelas normas destes estatutos relativas à CNT, com as necessárias adaptações e em observância pela lei.

### Artigo 42.º

#### Destituição das sub-CT

Às destituições das sub-CT são aplicáveis, com as necessárias adaptações as normas do artigo 51.º, alínea b).

## SUBSECÇÃO VIII

### Conselho de empresa europeu do Grupo NB

### Artigo 43.º

#### Princípios gerais

A representação da CNT no Conselho de Empresa Europeu do Grupo Novo Banco, SA, (CEE do GNB), é constituída por trabalhadores do NB, de preferência os detentores dos cinco primeiros mandatos da CNT, ou por qualquer outro trabalhador do NB no activo que a CNT entenda indicar. Se algum dos membros indicado para o CEE do GNB renunciar ou suspender o seu mandato, é substituído por outro membro indicado por quem suspende ou renúncia ao mandato, de acordo com estes estatutos e com a lei.

## SUBSECÇÃO IX

### Da assembleia-geral de trabalhadores (AGT)

### Artigo 44.º

#### Definição

A AGT é o órgão deliberativo máximo dos trabalhadores do NB que traduz a expressão livre e democrática da sua vontade e é constituída por todos os trabalhadores da empresa, conforme disposição do número 1 do artigo 1.º destes estatutos.

### Artigo 45.º

#### Convocatória

1- A AGT pode ser convocada:

- a) Pela CNT;
  - b) A requerimento de, pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores definidos no artigo 1.º, sendo obrigatória a menção expressa da respectiva ordem de trabalhos.
- 2- Desde que convocada ao abrigo da alínea b) do número

anterior, a AGT terá de se realizar no prazo máximo de 45 dias, contados a partir da data da apresentação do respectivo requerimento à CNT.

3- Da convocatória elaborada em qualquer caso pela CNT, e divulgada com a antecedência mínima de oito dias, terão de constar o dia, horário da AGT, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

4- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

5- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade competente ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta entregue com protocolo.

#### Artigo 46.º

##### Funcionamento

Quando convocada, a AGT reunirá no local indicado na convocatória e com a respectiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

##### Deliberações

1- Salvo disposição em contrário estabelecida nestes estatutos ou na lei, as decisões serão tomadas por maioria simples e por voto directo, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para destituição da CNT ou das sub-CT ou algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

3- O resultado das deliberações será lavrado em acta, em que, designadamente, se mencionarão as presenças, as ocorrências e a constituição da respectiva mesa, sendo assinada pelos elementos que a constituem.

4- O original da acta será remetido de imediato à CNT, sendo uma cópia da mesma afixada nos locais usuais para afixação de documentos.

#### Artigo 48.º

##### AGT ordinária

A AGT reúne ordinariamente de quatro em quatro anos para a eleição da CNT.

#### Artigo 49.º

##### AGT extraordinária

A AGT reunirá extraordinariamente sempre que convocada nos termos do artigo 45.º

#### Artigo 50.º

##### AGT de emergência

1- Sempre que se revele necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, a AGT poderá reunir de emergência.

2- A convocatória dessa AGT será feita com a maior antecedência possível, face às circunstâncias, de modo a garantir-se a presença do maior número de trabalhadores.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo

a garantir a mais ampla publicidade.

4- A avaliação da natureza de emergência da AGT bem como a respectiva convocatória são da exclusiva competência da CNT.

#### Artigo 51.º

##### Competências

Compete à AGT, nomeadamente:

- a) Eleição da CNT;
- b) Destituição, no todo ou em parte, da CNT e das sub-CT;
- c) Aprovação dos estatutos ou alterações aos mesmos;
- d) Adesão ou revogação da adesão da CNT a qualquer comissão coordenadora de comissões de trabalhadores;
- e) Analisar e decidir sobre recursos apresentados por membros da CNT objecto de sanções aplicadas pela CNT;
- f) Exercer os demais direitos previstos nestes estatutos e na lei.

### CAPÍTULO III

#### Processo eleitoral

#### Artigo 52.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores do NB definidos no artigo 1.º

#### Artigo 53.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- O boletim de voto é entregue ao presidente da mesa de voto ou seu substituto, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro.

3- Não é permitido o voto por procuração.

4- Preferencialmente as eleições são sempre efetuadas por voto eletrónico aplicando-se as disposições dos presentes estatutos com as necessárias adaptações, nomeadamente:

a) O sistema de voto eletrónico deverá garantir a segurança, a confidencialidade e a autenticidade de cada ato eleitoral e cumprir todos os requisitos legais.

b) É garantido o acesso às especificações técnicas do sistema de voto eletrónico a todas as listas candidatas através dos seus representantes na CE.

c) Em tudo o demais, aplicar-se-á as disposições legais em vigor.

5- Para os restantes trabalhadores que se encontrem deslocados por tempo indeterminado do seu local de trabalho por motivos de serviço, bem como aqueles que se encontram em situação de pré-reforma, deverão poder exercer o seu direito de voto por correspondência, cumprindo os requisitos enunciados no artigo 68.º

#### Artigo 54.º

##### Comissão eleitoral (CE)

1- A CE é composta por:



a) Três membros eleitos pela CNT, de entre os seus membros, dela fazendo parte ainda um representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral;

b) Na falta de convocação pela comissão eleitoral o acto eleitoral poderá ser convocado no mínimo por 100 ou 20 % dos trabalhadores do NB no activo;

c) Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

2- Na primeira reunião, a CE aprovará o seu regulamento de funcionamento interno e designará o seu coordenador, que será eleito pela maioria dos elementos que a constituem.

3- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas.

4- A CE terá como atribuições, designadamente:

a) Convocar e dirigir o acto eleitoral;

b) Verificar a regularidade das candidaturas;

c) Apreciar e julgar eventuais reclamações;

d) Divulgar as listas concorrentes com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;

e) Deliberar sobre o horário de votação e a constituição das mesas de voto;

f) Promover, elaborar e distribuir os boletins de voto;

g) Assegurar a democraticidade do acto eleitoral, nomeadamente garantindo o direito de voto a todos os trabalhadores e iguais oportunidades a todas as listas;

h) Apurar os resultados eleitorais globais e elaborar a acta de apuramento geral, bem como entregar toda a documentação para cumprimento das disposições estatutárias e legais;

i) Empossar os membros eleitos.

5- O mandato da CE inicia-se cumprindo o exposto no número 1 deste artigo, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CE.

6- No caso de extinção da CNT antes do fim do mandato, a CE reassume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

7- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

8- No caso de empate:

a) Repete-se a votação por voto secreto;

b) Mantendo-se o empate, o desempate será determinado por voto de qualidade do coordenador.

#### Artigo 55.º

##### Cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais respeitantes a cada mesa de voto serão elaborados pela CE até setenta e duas horas antes do acto eleitoral, ficando abertos à consulta dos trabalhadores para eventuais correcções.

2- Dos cadernos eleitorais constarão os nomes de todos os trabalhadores, conforme definido no número 1 do artigo 1.º, sendo elaborado um caderno por mesa de voto.

3- Quando a votação se realizar através de voto electrónico,

existirá um caderno eleitoral único, na sede da CNT em Lisboa, no qual constam os nomes de todos os trabalhadores, conforme definido no número 1 do artigo 1.º

#### Artigo 56.º

##### Data da eleição

A eleição da CNT e das sub-CT tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato da CNT em funções.

#### Artigo 57.º

##### Convocatória do acto eleitoral

1- O acto eleitoral é convocado pela CE com a antecedência mínima de 15 dias relativamente à sua data.

2- A convocatória mencionará expressamente o dia, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade do acto eleitoral.

4- Uma cópia da convocatória será remetida pela CE ao conselho de administração do NB, por carta e protocolo, na mesma data em que for tornada pública.

5- Com a convocatória será publicado o respectivo regulamento, cuja elaboração é da responsabilidade da CE, observando os presentes estatutos.

#### Artigo 58.º

##### Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas serão apresentadas até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, sendo obrigatoriamente subscritas por um mínimo de 100 ou 20 % trabalhadores da empresa conforme definido no número 1 do artigo 1.º, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição das sub-CT 10 % de trabalhadores do respectivo serviço ou estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

4- A CE entregará aos representantes das listas um recibo com a indicação da data e da hora da apresentação que serão registadas no respectivo original, devendo ainda ser entregue fotocópia de toda a documentação devidamente autenticada.

5- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 59.º

##### Candidaturas

1- Cada lista de candidatura para a CNT é composta por 11 elementos efectivos e de um até 11 suplentes.

2- Cada lista de candidatura para as sub-CT é composta do número de elementos efectivos que a devem constituir conforme definido no artigo 47.º

3- Para todos os efeitos, a ordem dos candidatos é a cons-

tante da respectiva lista de candidatura.

4- As candidaturas identificar-se-ão por uma sigla, designação ou lema.

#### Artigo 60.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida nos artigos 58.º e 59.º

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação das candidaturas, para apreciar a regularidade formal e a conformidade das candidaturas com estes estatutos.

3- Eventuais irregularidades ou violações a estes estatutos podem ser supridas pelos proponentes no prazo de dois dias a contar da data da notificação pela CE, sendo-lhe atribuída a letra no momento da regularização.

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 com protocolo ao representante da lista de candidatura.

5- Para o efeito do disposto neste artigo, considera-se como representante da lista de candidatura o seu primeiro subscritor se outro não tiver sido indicado.

#### Artigo 61.º

##### Aceitação de candidaturas

1- Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de anúncios colocados nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 62.º

##### Eleição das subcomissões de trabalhadores

A eleição das sub-CT, à qual só podem concorrer as listas que sejam subscritas por um mínimo de 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, conforme definido no número 2 do artigo 66.º, tem lugar na mesma data da eleição da CNT e segundo as normas deste capítulo aplicáveis, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 63.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da divulgação das candidaturas e o final do dia anterior à data marcada para a eleição.

2- É expressamente proibido fazer campanha eleitoral antes da data indicada no ponto anterior.

#### Artigo 64.º

##### Local e horário da votação

1- A votação efectua-se nas instalações do NB durante as horas de trabalho e nos termos definidos nestes estatutos.

2- A votação realiza-se, simultaneamente e com idêntico formalismo, em todas as mesas de voto.

3- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do período normal de funcionamento da empresa.

#### Artigo 65.º

##### Mesas de voto

1- Em cada edifício e balcão do NB será constituída pelo menos uma mesa de voto, à excepção da votação através de voto electrónico, em que existirá uma única mesa de voto, localizada na sede da CNT em Lisboa.

2- Em observância pelo estabelecido nestes estatutos e na lei, a quantidade e localização das mesas de voto será definida pela CE, que de tal fará a devida divulgação até ao 10.º dia anterior ao acto eleitoral.

3- Nos termos da lei, a cada mesa de voto não podem responder mais de 500 eleitores, à excepção da votação através de voto electrónico.

#### Artigo 66.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CNT e pelas sub-CT no exercício das suas competências.

4- Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhamento e fiscalização do acto eleitoral.

#### Artigo 67.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular, impressos em papel liso e opaco, sem marcas ou sinais exteriores, e conterão as opções que os eleitores poderão assumir, assinalando com uma cruz o quadrado existente à frente da opção escolhida.

2- A impressão dos boletins de voto é da responsabilidade da CE, apoiada pela CNT, que assegurará o seu fornecimento na quantidade necessária e em tempo útil a todas as mesas de voto.

3- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos.

4- No caso de votação através de voto electrónico a máscara do boletim de voto é semelhante ao boletim de voto em papel.

### Artigo 68.º

#### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até 24 horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, fechando-o de seguida, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, sendo este, posteriormente, introduzido num outro envelope que será enviado por correio pela CE.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central, que, abrindo-o, faz de seguida, a introdução do boletim na urna.

### Artigo 69.º

#### Acto eleitoral

1- Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes de se iniciar a votação, o presidente da mesa de voto mostrará aos presentes a urna aberta para que estes se certifiquem que a mesma se encontra vazia, posto o que a fechará de forma a garantir a sua inviolabilidade.

3- Em local afastado da mesa de voto, o eleitor assinalará com uma cruz no quadrado apropriado do boletim de voto a sua opção, dobrando-o de seguida em quatro e entregando-o ao presidente da mesa de voto, que, depois de se assegurar que foi feita a respectiva descarga nos cadernos eleitorais, o introduzirá na urna.

4- As presenças devem ser registadas em documento específico, com a assinatura do votante, com termos de abertura e encerramento e com indicação do número total de folhas, as quais serão assinadas pelos elementos da mesa de voto, constituindo parte integrante da respectiva acta.

### Artigo 70.º

#### Valor dos votos

1- Considera-se nulo o boletim de voto:

a) Em que haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Que tenha assinalado mais de um quadrado ou quando subsistam dúvidas sobre o quadrado assinalado;

c) Contenham qualquer corte, desenho ou rasura, ou qualquer palavra da responsabilidade do eleitor;

d) Tenham a cruz que assinala a opção fora do respectivo quadrado;

e) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida.

2- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenham sido objecto de qualquer tipo de marca.

3- Consideram-se válidos os restantes boletins de voto.

### Artigo 71.º

#### Apuramento parcial

1- As mesas de voto deverão encerrar em observância pelo disposto nestes estatutos e na lei.

2- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

3- Sendo o voto electrónico será uma mesa centralizada na sede da CNT em Lisboa.

4- Após o encerramento, proceder-se-á ao apuramento dos respectivos resultados, que, nos termos estatutários e legais, serão registados em acta.

5- A cópia da acta será afixada, imediatamente, junto do local onde funcionou a respectiva mesa de voto, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo, sendo o original remetido, em envelope fechado, de imediato à CE, juntamente com toda documentação relativa ao acto eleitoral, nomeadamente as folhas de presenças e os boletins de voto.

6- Os resultados eleitorais das mesas de voto, logo que apurados, deverão ser comunicados de imediato à CE via telefone, fax ou outro meio de comunicação ao dispor.

### Artigo 72.º

#### Apuramento global

1- O apuramento global dos resultados é feito pela CE com base nas actas recebidas, no prazo máximo de dois dias após o acto eleitoral, lavrando a acta final de imediato.

2- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

3- A constituição da CNT far-se-á segundo o princípio da média mais alta do método de Hondt aplicado aos resultados eleitorais.

### Artigo 73.º

#### Publicidade

1- No prazo de 10 dias a contar da data do apuramento global, a CE afixará a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global junto dos locais onde funcionaram as mesas de voto.

2- Dentro do prazo referido no número anterior, será remetida ao Ministério do Trabalho e ao conselho de administração do NB, por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, a relação dos eleitos tanto para a CNT como para as sub-CT, devidamente identificados, bem como cópia da acta de apuramento global.

### Artigo 74.º

#### Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com 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 à CE, no prazo de oito dias a contar da data da publicação dos resultados, devendo a CE apreciar e deliberar sobre esse recurso no prazo de quarenta e oito horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para a assembleia geral dos trabalhadores, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador, com direito a voto, impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede do NB.

5- A prurpositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### CAPÍTULO IV

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 75.º

##### Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

Caso seja necessário, a CNT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nestes estatutos e com observância do disposto na lei.

#### Artigo 76.º

##### Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o estabelecido na lei, sem prejuízo de usos e costumes ou acordos mais favoráveis praticados no NB.

#### Artigo 77.º

##### Revisão dos estatutos

Os presentes estatutos serão revistos em assembleia-geral, por voto directo e secreto, ou através de voto electrónico, expressamente convocada para o efeito, aplicando-se, com as necessárias adaptações, as normas referentes ao processo eleitoral da CNT.

#### Artigo 78.º

##### Destino do património em caso de extinção

No caso de extinção da comissão nacional de trabalhadores, o destino do património social será fixado pelo assembleia geral dos trabalhadores ou pela assembleia geral onde tal for aprovado, o qual não pode ser distribuído pelos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 79.º

##### Entrada em vigor

1- Estes estatutos entram em vigor após o ministério responsável pela área laboral proceder à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 10 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 9 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### Novo Banco, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 10 de março de 2015, para o mandato de quatro anos.

Nome	Cartão de cidadão
Carlos Manuel Assuncao Goncalves	02590716 3 ZY1
Rui Manuel Geraldès	05703270 0 ZZ1
Rute Maria Silva Martins Pires	08784401 0 ZY2
Alberto Moreira Magalhaes	07351035 5 ZZ4
Raul Marques Pereira dos Santos	03446581 2 ZY1
Joao Carlos Martins Barreiras	07003401 0 ZZ6
Paulo Alexandre Goncalves Marcos	07811883 2 ZY7
Tiago Alexandre Paiva Silva Barcelo	10847719 3 ZY4
Susana Gomes Blanco Nobre	04706019 0 ZY3

Maria Fatima Simoes Santos Pereira	08307068 0 ZY6
Joao Miguel L. Ferreira Rocha	07355669 6 ZZ4

Registado em 10 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 9 do livro n.º 2.

### Volkswagen Autoeuropa - Eleição

Comissão de trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa.

Nome	BI/CC
António Augusto Jordão Chora	4704532
Manuel Gonçalves Martins	5515353
José Carlos Dias Pereira da Silva	9607384
Fernando Correia Sequeira	6068154
Carlos Alberto Nunes Cardoso	11075490
Nuno Miguel Ropio Molha Amaro	8202146

Francisco António Matos Cordeiro	8132887
Carlos Manuel Pinela Assis	10062028
António Manuel Garrido Candeias Magrinho	9477156
Isidoro Manuel Mestre Barradas	8567266
Isabel Maria Dias dos Santos Serrão	8974278

Registado em 10 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 9 do livro n.º 2.

### SAICA PACK Portugal, SA - Eleição

Efetivos:

Hugo Santos.  
João Paulo Vargas.  
Jorge Torres.

Suplentes:

Bruno Alves.  
Bruno Barros.

Registado em 10 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 9 do livro n.º 2.

### Rodoviária da Beira Litoral, SA - Retificação

Foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2015 a eleição da comissão de trabalhadores da empresa Rodoviária da Beira Litoral, SA, com ineatidão, pelo que se procede à sua retificação.

Assim; na página 747,

«Onde se lê: «...eleitos de 27 de dezembro de 2015...», deve ler-se «...eleitos em 27 de janeiro de 2015...».

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### Novo Modelo Europa, SA - Convocatória

Nos termos do artigo 28.º, número 1, alínea *a*) da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa Novo Modelo Europa, SA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de abril de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, os colaboradores abaixo assinados, informam V. Ex.<sup>as</sup> que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área da saúde, e segurança no trabalho (SST) na empresa Novo Modelo Europa, SA, NIF 506335231, com sede sita na Av. S. Tiago de Priscos, n.º 15; 4705-557 Braga no dia 17 de julho de 2015.»

(*Seguem-se as assinaturas de 54 trabalhadores.*)

### Serviços Municipalizados de Castelo Branco - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Castelo Branco), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dos Serviços Municipalizados de Castelo Branco, NIPC: 680017640, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 19 de março de 2015.

«Pela presente 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, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014), de 28 de janeiro) que, no dia 23 de junho de 2015, realizar-se-á

na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da entidade empregadora pública: Serviços Municipalizados de Castelo Branco.

Morada: Av. Nuno Álvares, 32 r/c - 6000-083 Castelo Branco.»

### **CABELAUTO - Cabos para Automóveis, 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 Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 30 de março de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CABELAUTO - Cabos para Automóveis, SA.

«Pela presente, 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, no dia 30 de junho de 2015, vai realizar-se na empresa abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome: CABELAUTO - Cabos para Automóveis, SA.

Morada: Av.<sup>a</sup> da Indústria, n.º 380 e 382 - 4764-806 Ribeirão VNF.»

### **Sakthi Portugal, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SITE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente Norte, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Sakthi Portugal, SA, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 13 de março de 2015.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 11 de junho de 2015, realizar-se-á na empresa Sakthi Portugal, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

### **Câmara Municipal de Viseu - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viseu), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Viseu, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 30 de março de 2015.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014), de 28 de janeiro que, no dia 30 de junho de 2015, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Viseu.

Morada: Praça da República, 3514-501 Viseu.»

### **Europa&c Embalagem, 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 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 do Trabalho, em 24 de março de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Europa&c Embalagem, SA.

«Pela presente 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 o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas e o Site Norte, no 25 de Junho de 2015, irá realizar nas empresa abaixo identificada, o ato eleitoral, com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Europa&c Embalagem, SA.

Morada: Albarraque, Sintra - 2735-519 São Marcos.»

### **SERLIMA WASH II, Lavandarias Industriais, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Trabalhadores Textéis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa SERLIMA WASH II, Lavandarias Industriais, SA, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 31 de março de 2015.

«Pela presente comunicação a V. Ex.<sup>as</sup> com antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 30 de junho de 2015, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: SERLIMA WASH II, Lavandarias Industriais, SA.

Morada: Complexo Industrial Lagoa da Pedra, 2874-908 Montijo.»

### **Câmara Municipal de Sabrosa - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Vila Real), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Sabrosa, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 1

de abril de 2015.

«Pela presente 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, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014), de 28 de janeiro que, no dia 10 de agosto de 2015, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Sabrosa.

Morada: Rua do Loreto - 5060-328 Sabrosa.»

### **Câmara Municipal de Santa Maria da Feira - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Aveiro, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 6 de abril de 2015.

«Pela presente 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 no dia de 3 de julho de 2015, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal de Santa Maria da Feira.

Morada: Praça da República, 4524-909 Santa Maria da Feira.»

## **II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **Mora Portugal, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Mora Portugal, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, realizada em 24 de março de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2015.

Efetivo:

Sandra Manuela da Costa Fernandes, bilhete de identifica-

de/cartão de cidadão n.º 9500351.

Suplente:

Jaime Nuno Mota Araújo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10142552.

Registado em 8 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 27, a fl. 97 do livro n.º 1.