



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Revisão global . . . . .	309
— CCT entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	319
— CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	321

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

### Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Sindicato dos Profissionais de Banca dos Casinos — Eleição em 21 de Dezembro de 2007 para o triénio de 2007-2010 . . .	334
--	-----

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto — APEB — Alteração . . . . .	335
---	-----

— ANSTENC — Associação Nacional dos Técnicos em Terapêuticas não Convencionais .....	335
— ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora — Alteração .....	342
— Associação Empresarial de Amarante — Alteração .....	343
II — Direcção:	
— Associação Empresarial de Amarante — Eleição em 30 de Novembro de 2007 para o triénio de 2007-2010 .....	343
— ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora — Eleição para o biénio de 2008-2009 .....	343
— APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas — Eleição em 30 de Novembro de 2007 para o mandato de quatro anos (2007-2011) .....	343
— Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica — APICER — Substituição .....	344
Comissões de trabalhadores:	
I — Estatutos:	
— Comissão de Trabalhadores da FATRAPLÁS — Fábrica Transformadora de Plásticos, L. <sup>da</sup> .....	344
II — Eleições:	
— Comissão de Trabalhadores da PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A. — Eleição em 8 e 9 de Janeiro de 2008 para o mandato de 2008-2011 .....	357
— Comissão de Trabalhadores da Empresa Santos Barosa — Vidros, S. A. — Eleição em 8 de Janeiro de 2008 para o mandato de dois anos .....	357
Representações dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:	
I — Convocatórias:	
— Mitsubishi Fuso Truck Europe, S. A. ....	358
— Amorim Industrial Solutions, Indústria de Cortiça e Borracha I, S. A. ....	358
II — Eleição de representantes:	
— West Pharma, S. A. — Eleição em 15 de Janeiro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 41, de 8 de Novembro de 2007 .....	358
— BASMILER — Equipamentos Rodoviários do Norte, L. <sup>da</sup> — Eleição realizada em 7 de Setembro de 2007 .....	359

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

## SIGLAS

**CCT**—Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT**—Acordo colectivo de trabalho.  
**RCM**—Regulamentos de condições mínimas.  
**RE**—Regulamentos de extensão.  
**CT**—Comissão técnica.  
**DA**—Decisão arbitral.  
**AE**—Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.—Depósito legal n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

### REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

### CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Revisão global.**

#### CAPÍTULO I

#### Do âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singu-

lares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 15 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este contrato colectivo de trabalho é aplicável a 54 empregadores e a 5740 trabalhadores.

3 — A presente revisão altera as tabelas salariais e outras da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2007.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

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

2 — O período mínimo de vigência deste contrato é de dois anos e renova-se por iguais períodos.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses, em relação ao termo do período de vigência.

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Evolução da carreira profissional

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Funções

1 — As funções desempenhadas pelo trabalhador determinarão a atribuição de uma categoria profissional.

2 — Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo I.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Admissão

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e serem atendidas as outras habilitações específicas exigidas por lei.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato e durante o mesmo pode, qualquer das partes, rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — O período experimental tem 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 desempenham funções de confiança.

3 — Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

5 — Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6 — O período experimental conta sempre para efeitos de antiguidade.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Estágio

O tempo máximo de permanência nas categorias de estagiário será de um ano, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Evolução profissional

1 — A evolução dos trabalhadores deverá obedecer aos seguintes critérios:

a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;

b) Habilitações literárias e profissionais;

c) Disponibilidade, cooperação e motivação;

d) Antiguidade.

2 — A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional, quer pela experiência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Informações oficiais

As entidades empregadoras são obrigadas à elaboração, afixação e remessa às entidades legalmente designadas nos mapas dos quadros do pessoal e balanço social, nos termos da lei.

## CAPÍTULO III

### Dos deveres das partes

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) 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;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho,

salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

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

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) 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;

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

São deveres do empregador:

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

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

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

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

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

g) 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;

h) 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 e convencionais vigentes;

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

j) 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.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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 dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT, ou quando haja acordo;

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;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele 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.

## CAPÍTULO IV

### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido.

2 — O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5 — São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e as que impliquem

mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efectuar.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e do presente CCT.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, aos representantes legais dos trabalhadores, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

Fixo;  
Por turnos;  
Especial.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

1 — No regime de horário fixo o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais com o máximo de oito horas diárias de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de uma hora exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico e, de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição que poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

3 — Para os sectores afectos ao denominado primeiro escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada com prejuízo dos limites indicados de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Horário por turnos

1 — Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

2 — No horário por turnos o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de quarenta horas semanais, ao gozo efectivo de uma folga suplementar e uma folga semanal obrigatória, todavia os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado folga semanal obrigatória.

3 — O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até quarenta e oito horas semanais, desde que, na semana seguinte tenham os trabalhadores

o gozo efectivo das respectivas folgas complementares respeitantes à semana em que as não puderam gozar.

4 — Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua têm de ser elaborados de forma que todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de oito em oito semanas.

5 — O dia de descanso semanal será o domingo na laboração por turnos com folga fixa e o correspondente ao do respectivo mapa de folgas no regime de laboração contínua.

6 — No horário por turnos os intervalos para refeição, de duração de trinta minutos, não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm que ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7 — Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:

a) Regime de três ou mais turnos rotativos — 15 % da remuneração de base;

b) Regime de dois turnos rotativos — 13 % da remuneração de base.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário especial — Limites aos períodos normais de trabalho

1 — O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de quarenta horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de vinte e quatro semanas.

2 — A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de cinquenta horas.

3 — Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a dez horas nem inferiores a sete horas.

4 — O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máximo de uma hora não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

5 — O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de onze horas.

6 — Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas pode o empregador, individual e previamente, acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

7 — A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior não pode prejudicar o direito aos abonos do subsídio de refeição.

8 — Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontra numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2 — Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no n.º 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3 — A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho» 20 % da retribuição base auferida;

b) Para as restantes situações 6 % da retribuição base auferida.

4 — Os trabalhadores que auferirem 30 % acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato podem renunciar aos valores referidos no n.º 3.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.

2 — O dia de descanso complementar pode ser descontínuado, salvo para os trabalhadores administrativos.

3 — Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a um acréscimo de 50 % do valor sobre as horas normais trabalhadas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se trabalhador nocturno aquele que executa pelo menos três horas de trabalho nocturno em cada dia.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Da retribuição mínima do trabalho

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos de permanência na empresa, à diuturnidade de €13,97 e até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A contagem do tempo para atribuição de nova diuturnidade é feita tendo como referência a data em que a mesma lhe era devida pela última convenção colectiva aplicável.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

c) 100 % a partir das 0 horas.

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e nos feriados será pago com o acréscimo de 150 %.

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho suplementar em dia de feriado confere um descanso compensatório de 100 %.

5 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados que será gozado num período de 30 dias.

6 — Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 5.

9 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Refeições em deslocação

A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de

tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

## CAPÍTULO V

### Da suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — São ainda feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, excepto no caso de impedimento prolongado, em que, no ano da cessação deste, deverá ser aplicado o constante da cláusula 33.<sup>a</sup> deste CCT.

3 — Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil

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

3 — Se o trabalhador por qualquer circunstância não gozar os 22 dias úteis de férias, nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.

4 — Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano anterior, no seguintes termos:

2.1 — Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

2.2 — Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

2.3 — Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O aumento da duração do período de férias em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — O período de férias deve ser marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Na marcação das férias os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 — Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5 — O período de férias pode ser interpolado, por acordo estabelecido entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6 — O mapa de férias, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e até 31 de Outubro.



### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>

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

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

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

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

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

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

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Definição de falta

1 — Falta é ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas:

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do Estatuto do Trabalhador-Estudante;

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;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Comunicação e prova de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que

possível, não podendo exceder as quarenta e oito horas seguintes.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o 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;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

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

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas;

5 — 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 infracção disciplinar grave.

6 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2 — É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva,

enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4 — O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 90 dias terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração de base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Cessação do impedimento prolongado

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

### CAPÍTULO VI

#### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

### CAPÍTULO VII

#### Das condições particulares de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

Os direitos de maternidade e paternidade ficam sujeitos ao disposto na lei vigente.

### CAPÍTULO VIII

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

A segurança, higiene e saúde no trabalho é regulamentada nos termos da lei vigente.

### CAPÍTULO IX

#### Das sanções disciplinares

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão registada;

b) Sanção pecuniária;

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

3 — Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

4 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

### CAPÍTULO X

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2 — A comissão paritária é constituída por:

a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;

b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50 % do número total de membros efectivos.

4 — A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Associação, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005.

### ANEXO I

#### CCT para a Indústria de Lacticínios

##### Categorias profissionais

*Director.* — Planeia, dirige e coordena as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos.

*Chefe de área.* — Coordena e controla as actividades dos sectores sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

*Contabilista.* — Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística. Estuda, planeia e analisa os diversos circuitos contabilísticos da empresa.

*Supervisor de equipa.* — Coordena e controla as actividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

*Operador de produção especializado.* — Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Efectua o registo do controlo do processo, resultante da inspecção ao sistema produtivo, a fim de garantir a sua conformidade com os padrões preestabelecidos.

Assegura as intervenções de manutenção preventiva e curativa de primeira linha ao equipamento, recorrendo à manutenção especializada nas situações que ultrapassem as suas competências, por forma a assegurar o bom funcionamento dos equipamentos e a resolução de eventuais avarias no menor espaço de tempo possível.

*Técnico de vendas.* — Promove e vende produtos da empresa, indica os preços e condições de venda, elabora propostas com base na informação tratada em conjunto com os chefes de vendas, mantém-se ao corrente da variação de preços e factores que interessam ao mercado, colabora na proposta de orçamento e acompanha e apresenta cenários sobre possíveis acções promocionais. Poderá ainda demonstrar os artigos para venda e a forma de utilização.

*Técnico de manutenção.* — Planeia e ou realiza as actividades de manutenção preventiva e curativa, de acordo com os requisitos técnicos dos equipamentos, as ordens de trabalho e as normas e procedimentos internos, por forma a minimizar os tempos de paragem das linhas e o custos de ma-

nutrição, tendo curso técnico ou experiência adquirida, com formação direccionada para o desempenho da função.

**Autovendedor.** — Assegura a relação da empresa com os clientes sobre a sua responsabilidade, aplicando as políticas comerciais e promocionais superiormente definidas, a fim de cumprir os objectivos de vendas estabelecidos.

**Técnico administrativo.** — Coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades relacionadas com o expediente geral da empresa, controla a gestão do economato da empresa, classifica documentos na contabilidade, de acordo com as normas do Plano Oficial de Contabilidade e a legislação fiscal, processa salários, efectuando cálculos, estabelecendo contactos com entidades externas e internas, fazendo pagamentos, nomeadamente à segurança social e ao fisco. Pode organizar e executar as tarefas do assistente administrativo.

**Operador de armazém.** — Recepciona, confere, arruma, carrega, descarrega e movimenta produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segurança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência entre os documentos e as existências e a alocação correcta das encomendas aos clientes.

**Operador de manutenção.** — Realiza operações de manutenção, de acordo com as ordens de trabalho e normas e procedimentos.

**Vulgarizador.** — Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira, incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

**Analista de laboratório.** — Realiza análises laboratoriais ao longo do processo produtivo e ao produto acabado, acompanha e apoia as actividades dos operadores de produção ao nível do autocontrolo, prepara calibrações e faz verificações internas aos equipamentos automáticos, de acordo com as normas e procedimentos de qualidade, a fim de verificar o cumprimento das especificações pré-definidas em termos de segurança e qualidade do produto, detectando eventuais desvios ou não conformidades e permitindo a tomada de medidas correctivas ou retenção do produto. Zela pela conservação, limpeza e esterilização do material utilizado nas análises laboratoriais efectuadas, bem como dos equipamentos utilizados.

**Assistente administrativo.** — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento de escritório: recepciona, regista e encaminha a correspondência; efectua o processamento de texto, com base em informação fornecida, arquiva a documentação, prepara e ou confere documentação de apoio à actividade da empresa, regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa.

**Motorista.** — Conduz veículos automóveis pesados e ou ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

**Fogoeiro.** — Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor ou outros e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de

fogoeiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

**Condutor de máquinas e aparelhos de elevação.** — Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos.

**Repositor/promotor.** — Procede nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

**Chefe de secção II.** — Desempenha funções operacionais idênticas às da equipa que controla.

**Operador de produção.** — Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

**Operário não especializado.** — Cooperar em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outros existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização do produto, isto é, não operando, não controlando nem conduzindo máquinas.

**Estagiário.** — Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões, permanecendo nesta categoria pelo período máximo de um ano.

## ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categoria profissional	Renumeração — Euros
A	Director . . . . .	855
B	Chefe de área . . . . .	826
C	Contabilista . . . . .	753
D	Supervisor de equipa . . . . .	656
E	Operador de produção especializado . . . . . Técnico de vendas . . . . . Técnico de manutenção . . . . . Autovendedor . . . . . Técnico administrativo . . . . .	585
F	Operador de armazém . . . . . Operador de manutenção . . . . . Vulgarizador . . . . . Analista de laboratório . . . . . Assistente administrativo . . . . . Motorista . . . . . Fogoeiro . . . . .	577,50

Nível	Categoria profissional	Renumeração — Euros
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor . . . . . Chefe de secção II (*) . . . . . Operador de produção . . . . .	518
H	Operário não especializado . . . . .	472
I	Estagiário . . . . .	416

(\*) A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

### ANEXO III

#### Refeições em deslocação

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — €8.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12 e as 14 horas e as 19 e as 21 horas, respectivamente.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5 e as 7 horas, pelo valor de €2,15.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos uma hora no período entre as 23 e as 2 horas, no valor de €2,75.

4 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

### ANEXO IV

#### Complemento de reforma

Salvaguardam-se os direitos adquiridos nesta matéria tanto para os trabalhadores administrativos como para os profissionais de lacticínios admitidos ao serviço até 30 de Novembro de 1979.

### ANEXO V

#### Diuturnidades

A cláusula 22.ª da convenção colectiva de trabalho não se aplica aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Porto, 16 de Janeiro de 2008.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

*Rosa Ivone Martins Nunes*, mandatária.

*Maria Antónia Cadillon*, mandatário.

*Luís Miguel Jesus Soares de Almeida*, mandatário.

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

*Alexandrina Maria da Mota Alves Castro*, mandatária.

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

*Manuel Albino Casimiro de Almeida*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

*José Luís Alves Portela*, mandatário.

*Maria Emília Tavares Martins*, mandatária.

*Joaquim Manuel da Silva Brito Mesquita*, mandatário.

*Cândida Portela*, mandatária.

Depositado em 29 de Janeiro de 2008, a fl. 191 do livro n.º 10, com o n.º 10/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### CCT entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2007.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no território de Portugal continental se dediquem à actividade da indústria de cortiça representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 150 trabalhadores e 70 empregadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*

e terá uma vigência de um ano, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Julho de cada ano.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Tabela salarial

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal para falhas de €27,72.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>-A

##### Senhas de almoço

1 — As empresas que não tenham refeitório, ou quando o não tenham em funcionamento para fornecer integral e gratuitamente a refeição, pagarão a cada trabalhador uma senha diária no valor de €5.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de €28,31 por cada três anos de permanência em categoria (ou grau) sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As tabelas salariais e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2007.

## ANEXO II

### Remunerações mínimas

Grupos		Categorias profissionais	Remunerações (euros)
I	A	Director de serviços . . . . .	1 026,45
	B	Chefe de escritório . . . . .	1 003,81
II		Chefe de departamento, divisão ou serviços Contabilista/técnico oficial de contas . . . . .	904,75
III	A	Chefe de compras . . . . .	851,59
		Chefe de secção . . . . .	
		Chefe de vendas . . . . .	
III	B	Programador . . . . .	834,08
		Técnico de administrativo . . . . .	
		Técnico comercial . . . . .	
		Técnico de contabilidade . . . . . Técnico de secretariado . . . . .	
IV	A	Assistente administrativo do grau II . . . . .	775,69
		Encarregado de armazém . . . . .	

Grupos		Categorias profissionais	Remunerações (euros)
B		Inspector de vendas . . . . .	744,65
		Operador de computador . . . . .	
		Assistente administrativo do grau I . . . . .	
V	A	Caixa . . . . .	735,12
		Caixeiro-encarregado . . . . .	
		Escriturário . . . . .	
		Fogoeiro subencarregado . . . . .	
	B	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	685,85
		Caixeiro . . . . .	
VI	A	Cobrador . . . . .	679,03
		Fiel de armazém . . . . .	
		Telefonista (mais de três anos) . . . . .	
VI	B	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	662,05
	A	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> . . . . .	655,86
VII	B	Telefonista (menos de três anos) . . . . .	630,91
	VIII	Contínuo (mais de três anos) . . . . . Trabalhador de armazém . . . . .	556,79
IX		Ajudante de fogoeiro do 3.º ano . . . . .	513,28
		Caixeiro-ajudante . . . . .	
X		Ajudante de fogoeiro do 2.º ano . . . . .	453,84
		Contínuo (menos de três anos) . . . . .	
		Trabalhador de limpeza . . . . .	
XI		Ajudante de fogoeiro do 1.º ano . . . . .	439,96

Lisboa, 10 de Dezembro de 2007.

Pela AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça:

*Jacinto Guilherme Ramos Dias Pereira*, secretário-geral.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços — SITESE;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pela FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritório e Serviços:

*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.

**Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES**

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 29 de Janeiro de 2008, a fl. 191 do livro n.º 10, com o registo n.º 9/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

O CCT Comércio de Carnes do Distrito de Leiria, celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1980, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 1981, 42, de 15 de Novembro de 1982, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 3, de 22 de Janeiro de 1985, 4, de 29 de Janeiro de 1986, 4, de 29 de Janeiro de 1987, 4, de 29 de Janeiro de 1988, 7, de 22 de Fevereiro de 1989, 6, de 15 de Fevereiro de 1990, 22, de 15 de Junho de 1991, 4, de 29 de Janeiro de 1992, 3, de 22 de Janeiro de 1993, 2, de 15 de Fevereiro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1994, 8, de 21 de Fevereiro de 1995, 8, de 28 de Fevereiro de 1995, 7, de 22 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 14, de 15 de Abril de 1998, 13, de 8 de Abril de 1999, 16, de 29 de Abril de 2000, 14, de 15 de Abril de 2001, 12, de 29 de Março de 2002, 11, de 22 de Março de 2003, 16, de 29 de Abril de 2004, 15, de 22 de Abril de 2005, 10, de 15 de Março de 2006, e 8, de 28 de Fevereiro de 2007, é alterado como segue:

**CAPÍTULO I****Área, âmbito, vigência e denúncia****Cláusula 1.ª**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio de carnes (CAE 52220) filiadas na Associação

dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiadas na associação sindical outorgante.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho extensão do presente CCT a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

3 — A área geográfica desta convenção é o distrito de Leiria.

4 — Este CCT abrange 65 empresa e 153 trabalhadores.

As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2008 e serão revistas anualmente.

**Cláusula 19.ª-A****Subsídio de alimentação**

Os trabalhadores têm direito a €3,50 de subsídio de alimentação por cada dia de trabalho.

**Cláusula 19.ª-B****Abono para falhas**

Os caixas têm direito a um abono mensal para falhas de €25.

**Tabela salarial para 2008**

Categorias	Remunerações (euros)
Gerente . . . . .	854
Encarregado . . . . .	785
Chefe de secção . . . . .	698
Caixa de balcão . . . . .	432
Servente . . . . .	456
Guarda-livros . . . . .	684
Primeiro-oficial/primeiro-escriturário . . . . .	566
Segundo-oficial/segundo-escriturário . . . . .	555
Praticante do 2.º ano . . . . .	442
Praticante do 1.º ano . . . . .	411
Aprendiz do 1.º ano . . . . .	A)
Motorista de pesados . . . . .	600
Motorista de ligeiros . . . . .	571
Ajudante de motorista . . . . .	497

A) Estes trabalhadores têm direito à percentagem legal do salário mínimo nacional.

Leiria, 22 de Novembro de 2007.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria:

*Célia Cristina Rodrigues Santos*, mandatária.

*Joaquim Almeida Cruz*, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Vladimiro Garrido Andrade*, mandatário.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio de carnes (CAE 52220) filiadas na Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção, distrito de Leiria, a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

3 — A área geográfica desta convenção é o distrito de Leiria.

4 — Esta CCT abrange 65 empresas e 153 trabalhadores.

5 — O âmbito profissional é o constante do anexo 1.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — A presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2008 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia da CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciantes disporão de até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — A CCT denunciada mantém-se até à entrada em vigor de outra que a revogue.

10 — Na reunião protocolar deve ser definida qual a entidade secretariante do processo de revisão.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>-A**

**Substituição da CCT**

1 — A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do Cláusulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**CAPÍTULO II**

**Classificação e categorias profissionais**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Admissão**

A admissão de trabalhadores nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos com mais de 14 anos de idade e com as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental por 15 dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço desde a data da admissão.

3 — A admissão deve ser pela empresa imediatamente participada ao Sindicato.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Mudança de emprego**

1 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra do mesmo ramo de actividade a nova entidade patronal manterá a categoria profissional e demais regalias de que o trabalhador era titular na empresa anterior, salvo o disposto na cláusula 11.<sup>a</sup>

2 — Para os efeitos do número anterior, entende-se que exercem o mesmo ramo de actividade as empresas abrangidas pela mesma associação ou as empresas que, não estando inscritas, o possam estar, desde que, neste caso, estejam abrangidas pela presente convenção.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Classificação**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias constantes do anexo 1.



2 — A criação de novas categorias, sua definição e retribuição será da competência da comissão paritária, a requerimento de qualquer das partes.

3 — As categorias criadas nos termos do n.º 2 consideram-se parte integrante deste contrato.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

1 — Sempre que as empresas, para além das promoções previstas no número seguinte, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores observarão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2 — Os oficiais e escriturários de 2.<sup>a</sup> ascendem à categoria imediatamente superior ao fim de quatro anos.

Os praticantes e estagiários do 2.<sup>o</sup> ano são promovidos a oficiais ou a escriturários de 2.<sup>o</sup> ao fim de dois anos.

Os praticantes e os estagiários do 1.<sup>o</sup> ano passam a praticantes ou a estagiários do 2.<sup>o</sup> ano ao fim de um ano ou logo que atinjam os 21 anos de idade.

Os aprendizes são promovidos a praticantes do 1.<sup>o</sup> ano ao fim de um ano ou logo que atinjam 18 anos de idade, neste caso desde que tenham seis meses de aprendizagem.

### CAPÍTULO III

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Obrigações das empresas

São obrigações das empresas, entre outras:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;

c) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

d) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias, delegados sindicais e delegados à Previdência para o exercício das suas funções;

e) Ter e promover relações de trabalho correctas;

f) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

g) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para as reuniões gerais que pretendam efectuar;

h) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do Sindicato em local adequado;

i) Permitir, sempre que justificada, a circulação dos elementos da direcção do Sindicato nas instalações onde os trabalhadores prestem serviço;

j) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição, sempre que possível, instalações para seu uso.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores, entre outras:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas;

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

c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;

d) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato, salvo autorização desta.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou de companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei e por este contrato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>;

e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis de trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo após parecer do Sindicato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade comercial desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e ou não diste mais de 2 km.

3 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador resultantes da transferência desde que comprovadas.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo na cláusula 12.<sup>a</sup>

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

5 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Contratos a prazo

1 — As empresas poderão celebrar contratos a prazo desde que seja certo, devendo, no entanto, apenas fazê-lo em casos de aglomeração anormal e temporária de trabalho, para a substituição de trabalhadores cujo contrato se encontra temporariamente suspenso ou de férias.

2 — O contrato de trabalho a prazo será sempre reduzido a escrito e dele constarão os elementos de identificação do trabalhador, a categoria profissional, o horário e local de trabalho, os motivos de celebração do contrato, a data de início e termo do contrato.

3 — É nula a estipulação do prazo nos contratos celebrados fora dos casos previstos nos números anteriores.

4 — No termo do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até oito dias antes do seu termo a entidade patronal comunicar de forma inequívoca e por escrito ao trabalhador a vontade de o renovar ou não.

5 — As empresas não deverão celebrar contratos a prazo desde que o número destes exceda os 10 % do total de trabalhadores da empresa, podendo em qualquer caso ter, pelo menos, um trabalhador a prazo.

6 — O delegado sindical, quando exista, deverá estar sempre presente no momento da celebração de qualquer contrato a prazo.

## CAPÍTULO IV

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sábado para os trabalhadores de escritório e em seis dias consecutivos para os profissionais em carnes e motoristas.

2 — O início e fim do período de trabalho terá de se verificar entre: para os trabalhadores de escritório, as 9 e as 18 horas, não podendo ao sábado ultrapassar as 13 horas; para os profissionais em carnes e motoristas, as 8 e as 20 horas, não podendo no último dia ultrapassar as 13 horas.

3 — A distribuição diária do período de trabalho a que se refere o número anterior far-se-á por acordo entre a empresa e o trabalhador, não podendo em qualquer caso haver período superior a oito horas.

4 — Para o desmancho das carcaças e preparação das carnes, poderá o pessoal afecto a estas tarefas entrar uma hora antes, sem prejuízo do horário de trabalho.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à Secretaria de Estado do Trabalho, serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores que vierem a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal especial de montante de 30 % da remuneração, que integrará, para todos os efeitos, a sua retribuição mensal.

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito ao descanso semanal, feriado e descanso semanal complementar e, bem assim, ao período normal de trabalho fixado na cláusula 15.<sup>a</sup>

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Trabalho extraordinário

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário ou o efectuado em dias de descanso ou feriados dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 %, tanto para o trabalho extraordinário diurno como para o trabalho extraordinário nocturno;

b) Em dias de descanso ou feriados a remuneração será de 200 %.

2 — A forma de considerar o cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, ao trabalhador deverá ser paga pela entidade patronal uma refeição, mediante apresentação do respectivo recibo, até ao valor de 150\$.

4 — Desde que o trabalho extraordinário termine a horas que não permitam ao trabalhador a utilização de transporte colectivo, a entidade patronal fornecerá o transporte até à sua residência ou alojamento ou custeará as despesas respectivas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — As remunerações certas mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam na tabela anexa.

2 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

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

5 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagens de serviço para despesas de alimentação e alojamento o valor dessas despesas, devidamente comprovadas pela apresentação dos documentos respectivos.

6 — Por mútuo acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, poderão ser determinados subsídios de viagem diários, semanais ou mensais, para despesas de alimentação, alojamento e representação.

7 — As entidades patronais obrigam-se a pagar o valor do coeficiente 0,25 sobre o preço da gasolina super por quilómetro percorrido aos trabalhadores ao seu serviço que utilizem carro próprio.

8 — Às entidades patronais fica reservado o direito de substituírem a modalidade acordada no n.º 7 desta cláusula por veículo próprio da empresa, sendo neste caso todas as despesas inerentes à sua manutenção e utilização de sua conta.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de alimentação

Todo os trabalhadores tem direito a €3,50 de subsídio de alimentação por cada dia de trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>-B

##### Abono para falhas

Os caixas têm direito a um abono mensal para falhas de €25, enquanto estiverem no exercício das suas funções.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade no valor de 10 % daquelas por cada quatro anos de antiguidade na categoria, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — As diuturnidades previstas no número anterior poderão deixar de ser concedidas se entretanto a melhoria do respectivo ordenado, concedida voluntariamente pela entidade patronal, já for superior ao das diuturnidades vencidas.

3 — Para efeitos de aplicação do n.º 1 desta cláusula a primeira diuturnidade venceu-se em 29 de Agosto de 1976.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

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

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — Sempre que um trabalhador substituir outro de categoria e de retribuição superior tem direito a receber esta retribuição enquanto durar a substituição.

2 — Se a substituição referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de três anos, o trabalhador manterá o direito à retribuição superior logo que cesse a substituição.

3 — Se a substituição referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador manterá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio igual a um mês da retribuição auferida à data.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data de admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados ou regressem do serviço militar em ano diferente ou estiverem doentes, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — Para os trabalhadores com remuneração variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

6 — O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 4, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Tempo de cumprimento

A retribuição mensal deverá ser paga num dos três últimos dias úteis de cada mês.

### CAPÍTULO V

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Feriados

São feriados:

1 de Janeiro;

Terça-feira de Carnaval ou qualquer outro dia em substituição deste por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1.º de Maio;

Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

24 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Feriado municipal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso

O trabalho prestado durante o descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, 30 dias de férias.

2 — Se a admissão de um trabalhador se verificar no 1.º semestre, o trabalhador tem direito a gozar, findo o período experimental, dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho efectuado ou a efectuar até 31 de Dezembro desse ano civil, podendo, neste caso, as férias ser gozadas até Dezembro.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Se não houver acordo, a empresa fixará a época de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum será concedido o gozo simultâneo de férias, salvo se forem os únicos trabalhadores da empresa.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias antes da incorporação. Se não for possível o trabalhador gozar férias, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos.

6 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 30 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresenta, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador optar por gozá-las no 1.º trimestre do ano seguinte.

8 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e não gozadas, o respectivo subsídio, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio igual à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao período de férias que gozem.

3 — Este subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se este for menor, para os trabalhadores com retribuição mista.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

A empresa é obrigada a afixar, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias dos trabalhadores ao seu serviço. Se o não fizer, fica obrigada a aceitar a época que o trabalhador escolher.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo de férias após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Sanções**

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas.

2 — A empresa que não dê cumprimento ao disposto na cláusula 28.<sup>a</sup> pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

**CAPÍTULO VII**

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Definição de faltas**

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Ausência inferior a um dia de trabalho**

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Participação de falta**

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo casos de impossibilidade, no próprio dia e ou no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais, comissões paritárias ou instituições de previdência;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;

d) Falecimento de cônjuge, pais, filhos, genros, noras e sogros, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de avós, netos, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Nascimento de filhos, durante três dias consecutivos;

g) Prestação de provas de exame, nos termos do n.º 2 da cláusula 50.<sup>a</sup>;

h) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3 — Quando o trabalhador fizer invocação falsa de algumas destas situações, a falta é considerada injustificada.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Consequência da falta**

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou de regalias do trabalhador.

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito a descontá-la na retribuição ou a diminuir de igual número de dias o período de férias, não podendo, neste caso, o período de férias ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

3 — Sempre que o trabalhador falte injustificadamente nos dias anterior e imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado perde também a retribuição referente a estes.

**CAPÍTULO VIII**

**Sanções disciplinares**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Sanções**

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho até seis dias;

d) Suspensão do trabalho até 10 dias, em caso de falta grave;

e) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve nos termos legais.

4 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência das sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período da suspensão não fica dispensado.

5 — As empresas deverão comunicar ao Sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinaram.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou de data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Consequências da aplicação de sanções abusivas**

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

**CAPÍTULO IX**

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Extinção da relação de trabalho**

O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por decisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Por mútuo acordo**

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha razão ou não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e será enviada cópia ao Sindicato.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Caducidade**

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Concluindo-se o trabalho para que foi celebrado;
- c) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Com justa causa**

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de procedimento disciplinar.

3 — O processo disciplinar será escrito e no caso de haver lugar na nota de culpa esta contará obrigatoriamente a descrição dos comportamentos imputáveis ao trabalhador e bem assim a realização das diligências por ele solicitadas.

4 — Findo o processo, e independentemente da sua tramitação legal, este e a respectiva decisão serão comunicados ao Sindicato.

5 — Só serão atendidos os factos e circunstâncias invocados na nota de culpa.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Justa causa da rescisão**

1 — Constitui justa causa para a empresa rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- e) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- f) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes desde que esta qualidade seja conhecida pelo trabalhador;
- g) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

h) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Constitui justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição da forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

3 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 2 confere ao trabalhador o direito à indemnização legalmente prevista.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Renúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso em falta.

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

## CAPÍTULO X

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas de posto de trabalho, quando for devidamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar 30 dias durante o período de gravidez, intercalados ou consecutivos;

c) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, até 12 meses após o parto. A trabalhadora poderá deduzir o período de uma hora no início ou no termo do período diário de trabalho;

d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;

e) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que devidamente comprovadas, sem perda da retribuição normal, até ao limite de quarenta e quatro horas durante o período de gravidez;

f) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação do trabalho em horas extraordinárias sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto

1 — Fica também vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto.

2 — A inobservância do estipulado nesta cláusula implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento à trabalhadora despedida das remunerações que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas do dobro da indemnização legalmente prevista.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas;
- b) A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados, de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

2 — A redução prevista no número anterior será de:

- a) Até ao limite de cento e vinte horas anuais, para os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional;
- b) Uma hora antes do início das aulas, para os que frequentem cursos oficiais ou oficializados.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de 30 dias no início da frequência efectiva dos cursos oficiais ou oficializados a que se refere o n.º 1 desta cláusula.

5 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data do início de frequência efectiva do curso.

6 — As faculdades citadas nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de assiduidade e de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos.

§ único. Entende-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas.

7 — A entidade patronal custeará na totalidade as despesas ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e obtenha do trabalhador a garantia de que, pelo menos, durante mais de um ano permanecerá na empresa, podendo aquele obrigar-se, restituindo a soma das importâncias despendidas.

## CAPÍTULO XI

### Previdência

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os profissionais ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença até 20 dias seguidos ou interpolados por ano, as entidades patronais pagarão aos seus profissionais a diferença entre o ordenado auferido à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão por acidente

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — No caso de incapacidade absoluta temporária, resultante de causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o profissional tenha direito.

## CAPÍTULO XII

### Comissões paritárias

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta CCT.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>-A

##### Constituição, funcionamento e deliberação

###### 1 — Constituição:

a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;

b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária terá de ser objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos;

e) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte, tendo de ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

###### 2 — Normas de funcionamento:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;

c) A entidade secretariante deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3 — Atribuições — interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

###### 4 — Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por esta CCT e aos trabalhadores;

d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade secretariante, ao Ministério da Segurança Social e do Tra-



balho, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante da convenção.

### CAPÍTULO XIII

#### Saúde, higiene e segurança no trabalho

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

###### Segurança no trabalho — Obrigações das entidades patronais

As empresas obrigam-se a garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais.

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>-A

###### Princípios gerais

1 — As empresas criarão e manterão serviços internos responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto nesta cláusula e a responder a todas as necessidades.

2 — O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços só é autorizado com o acordo da comissão sindical e na falta deste do Sindicato.

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>-B

###### Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nos termos dos regulamentos que vigorarem ou forem aprovados pelos trabalhadores.

2 — Para o exercício das funções, cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de doze horas retribuídas, que contará para todos os efeitos como tempo de efectivo serviço, sem prejuízo de serem justificadas as faltas quando ultrapassem aquele crédito, por necessidade de maior período.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST têm direito:

A receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;

A estarem correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

A obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

A apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3 deste artigo, ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

Admissão na empresa;

Mudança de posto ou de funções;

Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;

Adopção de uma nova tecnologia.

5 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;

No recurso ao trabalho por turno nocturno ou nocturno.

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

7 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;

Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>-C

###### Responsabilidade

As empresas que com negligência ou dolo não cumpram as disposições relativas às matérias constantes desta convenção sobre segurança, higiene, saúde, ambiente e prevenção dos riscos profissionais, para além das obrigações que decorram da lei, estão obrigados a indemnizar o trabalhador sinistrado num valor de 24 meses da sua retribuição ou do salário mínimo nacional quando aquele for inferior a este.

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>-D

###### Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2 — Ao abrigo desta convenção, são criadas nas empresas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

3 — As competências e modo de funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho serão definidas em regulamento próprio a acordar entre as partes.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>-E

##### Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>-F

##### Postos de trabalho isolados

1 — Enquanto não for aprovado o regulamento, a empresa, ouvidas as comissões referidas nesta cláusula, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados de forma que possam ser detectadas rapidamente situações de emergência, tais como acidentes ou doenças súbitas.

2 — No trabalho nocturno serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>-G

##### Equipamento individual

1 — Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não poder ser eliminado na fonte.

2 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4 — Nos termos do regulamento previsto, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>-H

##### Direito à formação profissional

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

## CAPÍTULO XIV

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Direitos adquiridos

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria, diminuição da retribuição ou suspensão de qualquer regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor deste contrato.

## ANEXO I

Categorias	Definições	Remuneração (euros) — De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008
Gerente comercial . . .	O trabalhador que, mediante procuração bastante, gere e administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta.	854
Encarregado geral . . .	O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados . . . . .	785
Chefe de secção ou encarregado.	O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.	698
Caixa de balcão . . . . .	O trabalhador que, entre outras tarefas, recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.	432
Servente . . . . .	O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.	456
Guarda-livros . . . . .	O trabalhador que se ocupa de registos ou livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.	684

Categorias	Definições	Remuneração (euros) De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008
Escriturário . . . . .	O trabalhador que executa trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo.	Primeiro-escriturário — 566. Segundo-escriturário — 555.
Estagiário . . . . .	O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função . . . . .	Estagiário do 2.º ano — 442. Estagiário do 1.º ano — 411.
Oficial . . . . .	O trabalhador que, possuindo os conhecimentos inerentes à técnica do ramo, procede ao desmancho das reses, corte de carnes e venda ao público e efectua outras tarefas compatíveis.	Primeiro-oficial — 566 Segundo-oficial — 555
Praticante . . . . .	O trabalhador que, após o regime de aprendizagem, se considera apto a auxiliar os profissionais de primeiro-oficial e segundo-oficial no desempenho das suas tarefas e se inicia no exercício das mesmas.	Praticante do 2.º ano — 442. Praticante do 1.º ano — 411.

Categorias	Definições	Remuneração (euros) De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004
Aprendiz . . . . .	O trabalhador que, no estabelecimento, está em regime de aprendizagem e de tomada de contacto com as tarefas inerentes às categorias de praticante, segundo-oficial e primeiro-oficial.	Aprendiz do 1.º ano — percentagem legal do salário mínimo nacional.
Motorista (pesados e ligeiros).	O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleo e água. Os veículos pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.	Motorista de pesados — 600. Motorista de ligeiros — 571.
Ajudante de motorista	É o trabalhador que acompanha o motorista, procede ao acondicionamento da carga, colabora na conservação do veículo e orienta as manobras.	497

## ANEXO II

**Classificação e integração em níveis de qualificação das funções existentes no sector, de harmonia com o disposto no artigo 11.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.**

Níveis	Categorias
1	Gerente comercial.
2	.....
2,1	Encarregado geral.
3	Encarregado. Guarda-livros. Chefe de secção.
4	.....
5	.....
5.1	Escriturário.
5.2	Oficiais. Motoristas.
6	.....
6.1	Caixa de balcão.

Níveis	Categorias
7	.....
7.1	Ajudante de motorista. Servente.
A	Estagiários. Praticantes. Aprendizes.

Leiria, 22 de Novembro de 2007.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria:

*Célia Cristina Rodrigues Santos*, mandatária.  
*Joaquim Almeida Cruz*, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Vladimiro Garrido Andrade*, mandatário.

Depositado em 23 de Janeiro de 2008, a fl. 190 do livro n.º 10, com o n.º 8/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

#### **Sindicato dos Profissionais de Banca dos Casinos — Eleição em 21 de Dezembro de 2007 para o triénio de 2007-2010.**

##### **Direcção nacional**

##### **Efectivos**

João António Marques Teixeira, sócio n.º 1403, residente no Estoril, empregado no Casino de Monte Gordo.

Deodato José Teresa Santos, sócio n.º 1734, residente em Vilamoura, empregado no Casino de Vilamoura.

Carlos Manuel Costa Chouco, sócio n.º 1767, residente na Figueira da Foz, empregado no Casino da Figueira.

Joaquim Sousa Araújo, sócio n.º 1660, residente na Póvoa de Varzim, empregado no Casino da Póvoa.

Eduardo Manuel Sousa Marques do Carmo, sócio n.º 1439, residente em Lisboa, empregado no Casino de Espinho.

António Correia Duque, sócio n.º 1461, residente em Portimão, empregado no Casino da Praia da Rocha.

Ulisses José Rafael Matias, sócio n.º 1983, residente em Vila Real de Santo António.

##### **Substitutos**

Manuel António Sinfrónio de Matos, sócio n.º 1880, residente em Monte Gordo, empregado no Casino de Monte Gordo.

Ana Cristina Lopes Magrinho, sócio n.º 1789, residente em Quarteira, empregada no Casino de Vilamoura.

António José Pinto Nobre, sócio n.º 1797, residente em Maiorca, empregado no Casino da Figueira.

Hugo Filipe Martins Agostinho, sócio n.º 1982, residente em Vila Real de Santo António, empregado no Casino de Monte Gordo.

Jorge Ricardo Lopes e Lopes da Cunha, sócio n.º 2011, residente na Quarteira, empregado no Casino de Vilamoura.

António Ferreira Gomes, sócio n.º 1840, residente na Póvoa de Varzim, empregado no Casino da Póvoa.

José Lourenço Coelho, sócio n.º 1808, residente em Portimão, empregado no Casino da Rocha.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto — APEB — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral, sessão extraordinária, realizada a 10 de Janeiro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007.

#### Artigo 15.º

3 — Nos casos de falta ou impedimento simultâneos de presidente e dos secretários eleitos, ou de substituição pelo segundo secretário do presidente da mesa, por falta ou impedimento deste, a assembleia designará de entre os associados presentes os que exercerão, na mesa da sessão em causa, os cargos carecidos desse preenchimento.

#### Artigo 17.º

1 — A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10 % ou 200 dos associados, sendo feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias, em que se indique o dia, hora e local da reunião e o respectivo objecto.

#### Artigo 19.º

6 — A direcção reunirá sempre que convocada pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros.

7 — A direcção só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos presentes, sem prejuízo do voto de qualidade do seu presidente em caso de empate.

#### Artigo 22.º

3 — O conselho fiscal reunirá uma vez por trimestre e sempre que seja convocado pelo respectivo presidente, por sua iniciativa, a pedido dos seus membros ou do presidente da direcção.

4 — O conselho fiscal só pode deliberar validamente desde que estejam presentes dois dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas por maioria de votos dos presentes e tendo o presidente voto de qualidade, para desempate, quando necessário.

#### Artigo 26.º

2 — A assembleia geral que delibere sobre a dissolução da Associação decidirá sobre a forma e o prazo de

liquidação, nomeando logo os respectivos liquidatário ou liquidatários.

3 — Decidida a dissolução, os bens da Associação ou o produto da respectiva venda deverão reverter para organismo que prossiga fins idênticos.

4 — Inexistindo o organismo referido no número anterior, os bens, ou o produto da respectiva venda, terão o destino que for decidido pela assembleia geral no cumprimento das normas legais aplicáveis.

Lisboa, 10 de Janeiro de 2008. — O Presidente da Mesa da Assembleia Geral, *Alexandre Manuel Fernandes Serra Brandão*.

Registados em 22 de Janeiro de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 5/2008, a fl. 81 do livro n.º 2.

### **ANSTENC — Associação Nacional dos Técnicos em Terapêuticas não Convencionais**

Aprovados em assembleia constituinte realizada em 26 de Novembro de 2007.

#### CAPÍTULO I

#### **Denominação, sede, âmbito e fim**

#### Artigo 1.º

#### **Denominação, duração e sede**

É constituída a Associação Nacional dos Técnicos em Terapêuticas não Convencionais — ANSTENC, de empregadores nos termos aplicáveis na lei, com início na presente data, para vigorar por tempo indeterminado e sem fins lucrativos, que se regerá pelos presentes estatutos.

1 — A Associação é de âmbito nacional e tem a sua sede na Avenida do Duque de Loulé, 1, 3.º, esquerdo, sala 2, 1050-085 Lisboa, podendo vir a criar delegações ou núcleos, bem como transferir a sua sede para qualquer ponto do território nacional.

2 — A criação, estrutura e funcionamento das delegações e núcleos, depende da prévia aprovação em assem-

bleia geral, mediante proposta da direcção com parecer do conselho fiscal.

## Artigo 2.º

### Âmbito de representação

A ANSTENC é uma associação de empregadores constituída por sócios colectivos e singulares que exerçam a actividade das terapêuticas não convencionais, em conformidade com as classificações registadas no Instituto do Emprego e Formação Profissional do Ministério do Emprego e Segurança Social, e representará todos aqueles que nela estejam devidamente inscritos.

## Artigo 3.º

### Objecto genérico

A ANSTENC tem por objectivos:

- a) A defesa da iniciativa individual através da associação na ANSTENC, como melhor forma de se alcançar a justiça e o progresso social;
- b) A representação, o estudo e a defesa dos interesses morais, económicos e sociais dos seus associados;
- c) Representar junto das entidades competentes os técnicos em terapêuticas não convencionais;
- d) Colaborar activamente com as entidades oficiais no combate ao «charlatanismo» e outras situações que não dignifiquem a classe;
- e) Promover e organizar conferências, seminários, congressos e convenções visando a valorização do sector e o interesse geral, relativas ao bem-estar da humanidade e do meio ambiente;
- f) Integrar-se em outras organizações nacionais ou internacionais de interesse para a Associação;
- g) Desenvolver uma acção profunda junto dos ministérios competentes com vista ao reconhecimento oficial do título emitido pela ANSTENC.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

## Artigo 4.º

### Admissões

1 — Podem inscrever-se na ANSTENC os técnicos das medicinas terapêuticas não convencionais que exerçam a actividade de *shiatsu*, terapeutas, técnicos em técnicas manipulativas, ervanários, técnicos de suplementação nutricional, reflexo terapeutas, técnicos de *reiki*, técnicos de osteopatia, técnicos de iridologia, técnicos de naturopatia, técnicos de quiropraxia, técnicos de acupunctura, técnicos de fitoterapia, técnicos de medicina tradicional chinesa, técnicos de dietética, proprietários de lojas de venda de produtos naturais.

2 — A admissão dos sócios far-se-á a pedido dos interessados, cabendo à direcção a decisão final confirmar a sua aceitação ou rejeição, de acordo com o seu currículo e outros documentos.

3 — Em caso de não admissão, o interessado poderá recorrer para a assembleia geral, que se pronunciará na primeira reunião que tiver lugar.

## Artigo 5.º

### Direitos dos sócios

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais, discutindo e votando todos os assuntos que às mesmas forem submetidos;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos da ANSTENC;
- c) Beneficiar em termos de igualdade com os demais associados em todas as iniciativas da ANSTENC;
- d) Utilizar, nos termos regulamentares, os serviços da ANSTENC;
- e) Examinar a escrita e as contas da Associação, na época e nas condições estabelecidas pela lei e pelos estatutos;
- f) Exercer todos os direitos que para eles resultem dos presentes estatutos e regulamentos.

## Artigo 6.º

### Deveres dos sócios

São deveres dos associados:

- a) Pagar de uma só vez a jóia de admissão;
- b) Pagar a quota estabelecida, de acordo com os estatutos;
- c) Desempenhar os cargos para que forem eleitos, com zelo e eficiência;
- d) Cumprir e fazer cumprir os presentes estatutos e os regulamentos da ANSTENC, bem como as resoluções que venham a ser tomadas pela direcção ou assembleia geral e participar aos órgãos competentes da ANSTENC todas as infracções de que tenham conhecimento, em especial as que afectam a responsabilidade colectiva dos associados ou os seus interesses comuns;
- e) Honrar e cumprir com os compromissos assumidos em sua representação pela ANSTENC;
- f) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhe sejam solicitados para uma boa realização dos fins sociais.

## Artigo 7.º

### Suspensão dos sócios

Serão suspensos os direitos dos associados:

- a) Aqueles que durante três meses consecutivos deixem de pagar as suas quotas;
- b) Os sócios que, depois de avisados, não cumprirem o disposto na alínea d) do artigo 6.º destes estatutos;
- c) Os sócios que, por motivo do seu comportamento irregular ou por incumprimento da lei e ou do Código Deontológico da ANSTENC, sofram condenações de qualquer instituição pública consideradas justas pela assembleia geral, que deliberará sobre a confirmação da pena aplicada pela direcção;
- d) Para a suspensão dos associados é suficiente a deliberação da direcção em exercício, desde que tomada por maioria de dois terços dos seus membros. Desta decisão cabe recurso, uma única vez, para a assembleia geral que, confirmará a suspensão temporária ou definitiva ou a reabilitação do associado;

e) De cada suspensão definitiva, desde que a direcção o considere de interesse geral, será lavrado um acto público com publicação em dois jornais nacionais, tipo declaração, na qual conste claramente o tipo de sanção aplicada.

#### Artigo 8.º

##### Exclusão de associados

1 — Perdem a qualidade de sócios:

- a) Os que se demitirem;
- b) Os que sejam irradiados por incumprimento dos seus deveres;
- c) Os que forem condenados por crime infamante susceptível de afectar o prestígio da ANSTENC ou das actividades que a mesma representa;
- d) Os reincidentes em actos graves de manifesta deslealdade ou na infracção de disposições e normas fundamentais a que se encontre sujeita a actividade;
- e) Os que por qualquer forma procedam de forma dolosa para com a ANSTENC ou os seus associados;
- f) Os que decorridos seis meses sem o pagamento das quotas correspondentes e após notificação, por carta registada com aviso de recepção, não procedam à integral liquidação dos valores em falta, no prazo de 30 dias, salvo motivo que a direcção considere justificado.

2 — A readmissão só poderá ter lugar depois da reabilitação do sócio ou comprovando-se que deixaram de verificar-se as razões determinantes da sua exclusão.

#### Artigo 10.º

##### Demissão de associados

Qualquer associado se pode demitir da ANSTENC por meio de carta por ele dirigida à direcção. O pedido será apreciado na primeira reunião que ocorrer e produzirá efeitos logo que seja comunicado ao interessado a perda de todos os direitos de associado.

1 — O associado não terá direito a requerer as quotizações já pagas e perderá o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade pela quotas ou quaisquer outros pagamentos devidos relativos ao tempo em que foi membro da ANSTENC.

### CAPÍTULO III

#### Elegibilidade

#### Artigo 11.º

1 — Para os órgãos da ANSTENC só poderão ser eleitos os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — Nenhum sócio poderá ser eleito para mais de um cargo nos corpos sociais.

#### Artigo 12.º

##### Composição, fiscalização e funcionamento do acto eleitoral

1 — Haverá em cada capital de distrito onde a ANSTENC tenha mais do que 30 sócios em todo o distrito, uma mesa de voto composta por 3 sócios estabelecidos nesse

distrito e nomeados pelo presidente da mesa da assembleia geral em exercício. Os 3 sócios que compõem a mesa elegerão entre si o presidente da mesa de voto.

2 — Nos distritos onde não haja 30 sócios, proceder-se-á à junção de dois distritos. A mesa de voto funcionará no distrito que tiver maior número de sócios inscritos.

3 — Para a fiscalização do acto eleitoral, serão agregados às mesas de voto, três vogais verificadores, indicados por cada lista concorrente, cabendo ao presidente da mesa a função de escrutinador.

4 — No distrito onde se encontre a sede, a mesa de voto funcionará nesse local, ainda que provisoriamente.

5 — As mesas de voto funcionarão em simultaneidade em todas as capitais de distrito, e terão um período de funcionamento de seis horas consecutivas.

#### Artigo 13.º

##### Caderno eleitoralis

1 — A afixação da lista de sócios, no pleno gozo dos seus direitos sociais, terá de ser feita obrigatoriamente na sede da ANSTENC até 40 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — Consideram-se ainda no pleno gozo dos seus direitos e com direito a voto no acto eleitoral, todos os sócios cuja última quota paga à ANSTENC se refira aos 90 dias anteriores à data em que se realize o acto eleitoral.

3 — Qualquer associado poderá até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral, reclamar por escrito, da inclusão ou omissão de qualquer sócio nas listas de sócios.

4 — As reclamações serão apreciadas pelo presidente da mesa da assembleia geral em exercício, ou seu substituto, nas quarenta horas seguintes, com conhecimento da decisão ao sócio reclamante.

5 — A relação de sócios, depois de rectificada em função da procedência de eventuais reclamações, constituirá o caderno eleitoral, que será elaborado por distritos e distribuído pelos mesmos.

#### Artigo 14.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas para os órgãos associativos, têm de ser subscritas pelos candidatos e por um número mínimo de 30 associados com direito a voto.

2 — Só são aceites listas que contenham a indicação das candidaturas para todos os órgãos sociais da ANSTENC.

3 — A apresentação das candidaturas será feita ao presidente da mesa da assembleia geral em funções, até 30 dias antes do acto eleitoral.

4 — As candidaturas serão sempre de pessoas individuais, ainda que o associado seja uma pessoa colectiva, devendo esta indicar por escrito a identificação do seu candidato.

5 — As candidaturas deverão ser subscritas pelos sócios proponentes e pelos candidatos propostos, bem como deverão conter a indicação do delegado de lista. Deverão ainda conter obrigatoriamente a indicação do nome dos candidatos para os cargos de presidente da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

6 — Após expirado o prazo consignado no n.º 3 deste artigo, o presidente da mesa da assembleia geral, reunirá nas vinte e quatro horas imediatas, com os delegados das listas candidatas, para verificação se as listas apresentadas estão de acordo com os estatutos.

7 — Se em qualquer lista apresentada for detectada qualquer irregularidade, o delegado da respectiva lista, dispõe de um prazo de quarenta e oito horas, para proceder à correcção da irregularidade verificada, sob pena de a lista não poder ser considerada.

#### Artigo 15.º

##### Relação das candidaturas

1 — Decorridos os prazos previstos nos n.ºs 6 e 7 do artigo anterior, o presidente da mesa da assembleia geral, fará afixar na sede, nas vinte e quatro horas imediatas, as listas admitidas em definitivo, ao acto eleitoral.

2 — As listas serão designadas por letras, por ordem alfabética, de acordo com a sua recepção.

#### Artigo 16.º

##### Campanha eleitoral e votação

1 — A campanha eleitoral terá o seu início após a afixação das listas definitivas, de acordo com o previsto no artigo anterior.

2 — A campanha eleitoral será encerrada quarenta e oito horas antes da hora prevista para o início do acto eleitoral.

3 — A votação será realizada por voto secreto.

#### Artigo 17.º

##### Encerramento do acto eleitoral. Tomada de posse

1 — Encerrado o acto eleitoral o presidente da mesa procederá à contagem de votos, na presença dos restantes membros da mesa, sendo elaborada acta com os resultados apurados. Dessa acta serão tiradas cópias que serão entregues a cada um dos vogais das listas concorrentes.

2 — No caso das capitais de distrito onde funcionem mesas de voto, a acta com os resultados apurados, bem como os boletins de voto, incluindo os nulos, deverão ser remetidos de imediato, por correio em carta registada e lacrada, dirigida ao presidente da mesa da assembleia em exercício.

3 — O presidente da mesa da assembleia dispõe de cinco dias úteis, após o encerramento do acto eleitoral, para proclamar e afixar a lista vencedora.

4 — Qualquer uma das listas, vencidas ou vencedora, dispõem, nos termos da lei, de 20 dias a contar da data da afixação dos resultados para se assim o entenderem, impugnar o acto eleitoral em tribunal, que será o da comarca de Lisboa, com exclusão de qualquer outro.

5 — Não existindo impugnação do acto eleitoral, os órgãos eleitos deverão tomar posse nas setenta e duas horas imediatas ao fim do prazo previsto no número anterior.

## CAPÍTULO IV

### Dos órgãos sociais

#### Artigo 18.º

##### Corpos sociais

Os corpos sociais da ANSTENC são:

a) A assembleia geral;

b) A direcção;

c) O conselho fiscal.

#### Artigo 19.º

##### Duração dos mandatos

A duração dos mandatos dos titulares dos órgãos sociais é de três anos, sendo permitida a sua reeleição.

#### Artigo 20.º

##### Exercício dos cargos

Os titulares exercerão pessoalmente os cargos para que tenham sido eleitos, podendo ser remunerados ou não, conforme deliberação da assembleia geral.

#### Artigo 21.º

##### Escusas

Apenas serão de admitir como motivo de escusa aos cargos para os órgãos sócios tenham sido eleitos, a idade superior a 65 anos e ou a doença comprovada que torne excessivamente penoso ou precário o exercício das suas funções.

#### Artigo 22.º

##### Votações

Nas deliberações dos órgãos da ANSTENC, a cada um dos titulares cabe o direito a um voto, tendo o presidente, além do seu voto, o voto de qualidade, que exercerá em caso de empate.

#### Artigo 23.º

##### Assembleia geral

A assembleia geral, órgão soberano da ANSTENC, é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

#### Artigo 24.º

##### Direito a voto

1 — A cada sócio é atribuído um voto em assembleia geral.

2 — Nenhum associado poderá votar por si ou como representante de outros nas matérias que lhe digam individualmente respeito, assim como no caso de conflito de interesses entre a ANSTENC e esse mesmo associado, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.



### Artigo 25.º

#### Representações

Os sócios em assembleia geral não podem fazer-se representar por outro sócio.

### Artigo 26.º

#### Competência

Compete à assembleia geral:

a) Expressar a vontade geral dos associados e definir as linhas fundamentais de orientação, por forma a acautelar e defender os legítimos interesses dos associados;

b) Eleger a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;

c) Apreciar e votar as linhas gerais de actuação e os programas de gestão propostos pela direcção;

d) Deliberar sobre o orçamento e o plano geral de actividades a apresentar pela direcção até 31 de Março de cada ano;

e) Deliberar sobre o relatório, balanço e contas de gerência do ano anterior, a apresentar pela direcção até 31 de Março de cada ano;

f) Pronunciar-se sobre o valor da jóia e quotas, quando a direcção proceda a aumentos anuais superiores a 25 % em relação ao valor praticado no ano anterior;

g) Destituir os corpos sociais, nomeando em sua substituição uma comissão administrativa, delegada da assembleia geral, composta por três associados, não podendo nenhum deles ter feito parte dos corpos sociais destituídos. Esta comissão deverá, no prazo de 180 dias organizar novo processo eleitoral e designar entre si um presidente e um secretário;

h) Alterar os presentes estatutos;

i) Deliberar sobre a dissolução da ANSTENC;

j) Deliberar sobre quaisquer assuntos para que tenha sido devidamente convocada,

### Artigo 27.º

#### Reuniões

1 — A assembleia geral reunir-se-á ordinariamente duas vezes por ano.

2 — A primeira assembleia geral ordinária terá lugar até 31 de Março de cada ano e nela terá lugar a aprovação do relatório, balanço e contas de gerência do ano anterior.

3 — A segunda assembleia geral ordinária terá lugar até 31 de Outubro de cada ano e nela serão discutidos e aprovados os planos de actividade e orçamentos para o ano seguinte.

4 — A assembleia geral pode reunir extraordinariamente sempre que for convocada por iniciativa do próprio presidente da mesa, por solicitação da direcção, do conselho fiscal, ou de um grupo de sócios no pleno gozo dos seus direitos e que representem pelo menos 30 % da totalidade dos associados da ANSTENC.

5 — A convocação das assembleias gerais serão feitas pelo presidente da mesa, em comunicação dirigida a todos os associados, com indicação da data, hora, local e respectiva ordem de trabalhos e será publicada em dois jornais diários de Lisboa e do Porto, com pelo menos oito dias de antecedência da data da sua realização.

6 — As assembleias gerais ordinárias ou extraordinárias poderão deliberar validamente em segunda convocatória, seja qual for o número de sócios presentes, desde que à hora marcada não estejam presentes pelo menos metade dos associados que nela tenham assento, salvo o disposto no artigo 28.º

7 — Sempre que uma assembleia geral seja requerida pelos sócios, a mesma só se efectuará desde que nesta estejam presentes e assinem a respectiva lista de presenças três quartos dos associados que a requereram.

A inobservância desta condição, leva o presidente da mesa a não abrir a assembleia requerida, informando por escrito num prazo de quarenta e oito horas, o primeiro associado da lista de assinaturas que requereram a assembleia, dos motivos que levaram à não realização da reunião, enviando-lhe simultaneamente fotocópia da lista de presenças que confirmará a deliberação tomada.

### Artigo 28.º

#### Votos necessários para as deliberações

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações das assembleias gerais são tomadas por maioria de votos dos associados presentes que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Para as deliberações que tenham por objecto a alteração dos estatutos, são exigidos os votos correspondentes a três quartos dos associados presentes que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

3 — Para as deliberações que tenham por objecto a dissolução da ANSTENC, são necessários os votos favoráveis de três quartos do número total de associados que à data da convocatória se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

### Artigo 29.º

#### Mesa da assembleia geral

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

2 — Na falta do presidente da mesa, este será substituído pelo vice-presidente que, se também faltar será substituído por um sócio que a assembleia designar no momento para exercer aquelas funções.

### Artigo 30.º

#### Atribuições do presidente e do secretário

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar as assembleias gerais, de acordo com os presentes estatutos;

b) Dirigir os trabalhos em conformidade com a lei e os estatutos;

c) Promover a elaboração das actas das assembleias pelos secretários, assiná-las em conjunto com estes e propor a sua aprovação na assembleia seguinte;

d) Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia;

e) Dar posse aos sócios eleitos para os órgãos sociais;

f) Assistir sempre que o entender às reuniões da direcção e do conselho fiscal, mas sem direito a voto.

2 — O vice-presidente e os secretários coadjuvarão o presidente no desempenho das suas funções, cabendo ao vice-presidente a substituição do presidente em todos os actos em que este não possa estar presente, e aos secretários a redacção das actas bem como toda a preparação das assembleias.

## CAPÍTULO V

### Da direcção

#### Artigo 31.º

##### Direcção

A direcção é composta por sete elementos efectivos, sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um 1.º secretário, um 2.º secretário e dois vogais.

1 — No impedimento do presidente, a sua substituição competirá sucessivamente ao vice-presidente, ao 1.º secretário e ao tesoureiro.

2 — No impedimento sucessivo e definitivo destes três elementos, a assembleia geral deverá procederá necessária eleição para preenchimento dos cargos deixados vagos.

#### Artigo 32.º

##### Competência

Compete à direcção:

a) Representar a ANSTENC em juízo e fora dele, delegando esses poderes no seu presidente e no seu impedimento, num dos outros membros efectivos;

b) Fixar o montante da jóia de inscrição e quotas a pagar pelos associados, procedendo anualmente ao aumento do valor das quotas até 25 % do montante pago no ano anterior por cada associado;

c) Zelar pela defesa dos interesses da ANSTENC;

d) Admitir, suspender ou demitir os funcionários necessários ao bom funcionamento da ANSTENC;

e) Criar, organizar e superintender a todos os serviços da associação, elaborando os regulamentos internos julgados necessários;

f) Cumprir e fazer cumprir as disposições da lei, da assembleia geral, dos estatutos e dos regulamentos internos;

g) Apresentar ao conselho fiscal, até 30 de Setembro de cada ano, o orçamento ordinário do ano seguinte, e até 1 de Março de cada ano, o relatório, balanço e contas de gerência do ano anterior;

h) Apresentar à assembleia geral até 31 de Março de cada ano, os relatórios da direcção, o parecer do conselho fiscal e as contas de exercício para apreciação e votação e aprovação, referentes ao ano anterior;

i) Apresentar à assembleia geral até 31 de Outubro de cada ano, o orçamento ordinário do ano seguinte para apreciação, votação e aprovação;

j) Deliberar sobre a admissão e suspensão dos sócios, nos termos estatutários.

l) Contratar e rescindir livremente os contratos dos consultores e acessores técnicos que julgue conveniente;

m) Negociar convenções colectivas de trabalho com os correspondentes sindicatos;

n) Praticar todos os actos que forem julgados convenientes para a realização dos objectivos e fins da ANSTENC e à defesa dos interesses dos seus associados.

#### Artigo 33.º

##### Competência do secretário

Incumbe especialmente ao secretário:

a) Convocar as reuniões da direcção a pedido do seu presidente;

b) Executar ou fazer executar as deliberações da direcção;

c) Assinar a correspondência oficial por delegação da direcção;

d) Despachar todos os assuntos que não possam aguardar a reunião da direcção;

e) Representar a direcção em juízo e fora dele, nos termos estatutários e por procuração do presidente da direcção;

f) Lavar as actas das reuniões da direcção e fazê-las assinar pelos seus membros;

g) Elaborar o relatório das actividades da ANSTENC bem como os orçamentos e propô-los à aprovação da direcção e do conselho fiscal;

h) Superintender na contabilidade organizando os balanços, apresentando os mesmos, bem como o fecho de contas, ao conselho fiscal;

i) Apresentar mensalmente à direcção um balancete de receitas e despesas;

j) Organizar o cadastro de todos os bens da ANSTENC, mantendo-o actualizado e sob a sua guarda e responsabilidade;

l) Superintender no serviço de cobrança.

#### Artigo 34.º

##### Reuniões da direcção

A direcção reunirá sempre que o julgue necessário e obrigatoriamente uma vez por quinzena, exarando-se sempre em livro próprio as decisões tomadas.

#### Artigo 35.º

##### Votação e deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

2 — A direcção pode deliberar desde que estejam presentes três dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 36.º

##### Obrigações e responsabilidade da direcção

Para obrigar a ANSTENC são apenas necessárias as assinaturas de dois membros da direcção.

1 — Todos os documentos relativos a numerários e contas deverão ser assinados pelo tesoureiro.

2 — Os membros da direcção respondem solidariamente por todos os actos cometidos no exercício das suas funções que impliquem responsabilidade para a ANSTENC.

3 — Ficam isentos de responsabilidade os membros da direcção que tenham expressamente feito exarar em acta o seu voto de discordância quanto às deliberações originárias da responsabilidade da ANSTENC, os que não tendo participado nas reuniões acima referidas façam consignar em acta a sua discordância na primeira reunião a que compareçam.

4 — A consignação em acta do voto expresso de discordância referido nos parágrafos anteriores não pode ser recusado em caso algum.

## CAPÍTULO VI

### Do conselho fiscal

#### Artigo 37.º

##### Constituição

1 — O conselho fiscal é constituído por três elementos efectivos.

2 — Os três elementos electivos dividirão entre si as funções de presidente, secretário e vogal.

#### Artigo 38.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar periodicamente a contabilidade da ANSTENC;

b) Apreciar e aprovar ou reprová-lo, até 15 de Outubro de cada ano, o orçamento ordinário do ano seguinte a apresentar pela direcção;

c) Apreciar e aprovar ou reprová-lo, até 15 de Março de cada ano, o relatório, balanço e contas de gerência do ano anterior a apresentar pela direcção.

#### Artigo 39.º

##### Recurso

Das deliberações do conselho fiscal cabe sempre recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 40.º

##### Reuniões

O conselho fiscal reunirá ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente sempre que o seu presidente o convoque a pedido da direcção.

O presidente do conselho fiscal poderá assistir as reuniões da direcção, mas não terá direito a voto.

## CAPÍTULO VII

### Regime financeiro

#### Artigo 41.º

##### Exercício

O exercício anual corresponde ao ano civil.

#### Artigo 42.º

##### Receitas

Constituem receitas da ANSTENC:

a) As jóias;

b) As quotas;

c) Os juros de fundos capitalizados;

d) Quaisquer receitas que legalmente lhe venham a ser atribuídas ou que a direcção crie dentro dos limites da sua competência.

#### Artigo 43.º

##### Depósitos e levantamentos

Os valores monetários serão depositados em estabelecimentos bancários, não podendo estar em cofre mais do que o indispensável para fazer face às despesas quotidianas.

Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção. No impedimento do tesoureiro, assinará o presidente da direcção com outro membro da direcção.

#### Artigo 44.º

##### Despesas

As despesas da ANSTENC são as que resultarem do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos e todas as indispensáveis para a completa realização dos seus fins.

#### Artigo 45.º

##### Constituição de fundos

Do saldo de gerência, sairão percentagens nunca inferiores a 10% para o fundo de reserva e 10% para o fundo de obras e iniciativas sociais. O remanescente será afecto ao fundo social.

#### Artigo 46.º

##### Do relatório de contas

O relatório e contas de gerência deverão ser afixados na sede durante os oito dias que antecedem a respectiva assembleia geral.

## CAPÍTULO VIII

### Da disciplina

#### Artigo 47.º

##### Penalidades

As infracções as regras estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos que venham a vigorar, bem como às deliberações dos corpos sociais da ANSTENC, são aplicadas as seguintes penalidades:

1) Advertência;

2) Suspensão da qualidade de sócio pelo período de três meses;

3) Exclusão.

As penas disciplinares serão aplicadas em função da gravidade e reincidência.

## Artigo 48.º

**Competência**

Compete à direcção, organizar ou mandar organizar pelos serviços competentes todos os processos destinados à apreciação e julgamento das infracções disciplinares.

## Artigo 49.º

**Notificação do arguido**

Nenhuma penalidade pode ser aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 15 dias, que em casos excepcionais poderá ser prorrogado, e sem que dela, quando apresentada em tempo competente, e das provas produzidas se haja tomado inteiro conhecimento.

## Artigo 50.º

**Recurso**

Cabe sempre recurso para a assembleia geral, das deliberações da direcção que apliquem penalidades aos associados ou de qualquer maneira os prejudique.

## Artigo 51.º

**Prazo para o recurso**

Os recursos a que se refere o artigo anterior serão interpostos no prazo de 15 dias, contados da data do conhecimento oficial da deliberação.

## CAPÍTULO IX

**Da dissolução, liquidação e alteração dos estatutos**

## Artigo 52.º

**Dissolução**

A dissolução voluntária da ANSTENC só poderá ser decidida em assembleia geral expressamente convocada para esse fim, necessitando de ser aprovada por uma maioria de três quartas partes dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

## Artigo 53.º

**Liquidação**

A liquidação será feita no prazo de seis meses por uma comissão liquidatária composta por um representante de cada divisão, nomeado pela assembleia geral e satisfeitas as dívidas ou consignadas as quantias necessárias para o seu pagamento. O remanescente terá o destino que lhe for designado pela mesma assembleia geral, mas nunca haverá distribuição pelos associados.

## Artigo 54.º

**Alteração dos estatutos**

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse fim e terão de ser aprovados por três quartos dos sócios presentes.

## CAPÍTULO X

**Disposições gerais e transitórias**

## Artigo 55.º

**Gestão e representação**

Até à realização das eleições, que deverão ser efectuadas dentro dos 180 dias posteriores à aprovação destes estatutos, a gestão e representação da ANSTENC é assegurada por uma comissão administrativa constituída por três elementos designados pela assembleia constituinte.

Registados em 23 de Janeiro de 2008, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 7, a fl. 81 do livro n.º 2.

**ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 17 de Dezembro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006.

## Artigo 6.º

7 — Nas assembleias gerais cada associado efectivo terá direito ao número de votos correspondente ao seu volume de negócios anual, nos termos seguintes:

Escalão	Volume de negócios anual (em euros)	Votos
1	Até 500 000 . . . . .	2
2	De 500 001 a 1 000 000 . . . . .	3
3	De 1 000 001 a 1 750 000 . . . . .	4
4	De 1 750 001 a 3 750 000 . . . . .	5
5	De 3 750 001 a 5 000 000 . . . . .	6
6	De 5 000 001 a 15 000 000 . . . . .	7
7	Mais de 15 000 000 . . . . .	8

Cada associado aderente terá direito a um voto.

Os associados honorários não dispõem do direito a qualquer voto.

Registados em 18 de Janeiro de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 6/2008, a fl. 81 do livro n.º 2.

### **Associação Empresarial de Amarante Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral efectuada em 16 de Novembro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 5, de 15 de Março de 1997.

#### **Artigo 13.º**

##### **Exercício dos cargos sociais**

5 — O mandato dos titulares dos órgãos electivos é de três anos, sendo livremente permitida a sua reeleição.

6 — .....

a) O mandato do novo eleito termina no fim do triénio dos órgãos sociais em exercício.

#### **Artigo 17.º**

##### **Reuniões da assembleia geral**

3 — As assembleias eleitorais ordinárias reúnem trienalmente, para eleger os órgãos da Associação.

Registados em 22 de Janeiro de 2008, ao abrigo do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 4, a fl. 81 do livro n.º 2.

## **II — DIRECÇÃO**

### **Associação Empresarial de Amarante — Eleição em 30 de Novembro de 2007 para o triénio de 2007-2010.**

#### **Direcção**

Presidente — Luís Miguel Magalhães Ribeiro, bilhete de identidade n.º 9470236, representante da firma Quinta de Palmazões — Sociedade Agrícola e Turismo, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente — Alexandra Maria Mota Melo Magalhães, bilhete de identidade n.º 7050253, representante da firma AMC — Alexandrino Matias & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>

Director financeiro — Paulo Jorge Morais Ribeiro, bilhete de identidade n.º 7397955, representante da firma Casa Reis Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>

#### **Vogais:**

Pedro André Gonçalves Sousa Cerqueira, bilhete de identidade n.º 9362397, representante da firma CSP — Comércio e Serviços de Publicidade, L.<sup>da</sup>

Ricardo Jorge Moreira Carvalho Teixeira, bilhete de identidade n.º 110685576, representante da firma A Mobiladora de Padronelo, L.<sup>da</sup>

Secretário — Fernando Augusto da Silva Silveira (Mota-Engil, Engenharia e Construção, S. A.).

Tesoureiro — Domingos Oliveira Peixoto (MonteAdriano — Agregados, S. A.).

#### **Vogais:**

Adriano Manuel dos Santos de Morais Antas (Real Granito — Granitos, S. A.).

Fernando Jorge Antunes da Silva (Cebrial, L.<sup>da</sup>).

José Henrique Eiró Carvalho (Granitos do Castro, S. A.).

Júlio Ferreira e Silva (Sociedade de Britas de Alenquer Unipessoal, L.<sup>da</sup>).

#### **Vogais suplentes:**

Alberto Manuel Ferreira Barreto (J. Batista Carvalho, L.<sup>da</sup>).

Filinto Moreira Monteiro (GRALPE — Sociedade Industrial de Granitos de Alpendurada, L.<sup>da</sup>).

Luís Filipe Longarito Cavalheiro (Mármore Longarito, L.<sup>da</sup>).

### **ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora — Eleição para o biénio de 2008-2009.**

Eleição, na assembleia geral ordinária de 17 de Dezembro de 2007, para o biénio de 2008-2009.

#### **Direcção**

Presidente — Eduardo Marques dos Santos Cavaco (Irmãos Cavaco, S. A.).

#### **Vice-presidentes:**

Jorge Mira Amaral (Secil Britas, S. A.).

Pedro Manuel Pires Marques (Agregor Agregados — Extractão de Inertes, S. A.).

### **APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas — Eleição em 30 de Novembro de 2007 para o mandato de quatro anos (2007-2011).**

#### **Direcção**

Presidente — Dr. José Luís Pinto de Oliveira Fleming Torrinha; filiação: José Augusto Fleming Torrinha e Maria Ema da Silva Pinto Oliveira Torrinha; residência: Rua de Viana da Mota, 20, 4150-745 Porto; naturalidade: Ramalde, Porto; data de nascimento: 16 de Junho de 1959, bilhete de identidade n.º 3702910, do arquivo de identificação do Porto.

Secretário — Dr. Luís Manuel Baldaque Faria Marinho Fernandes; filiação: Luís Adriano Marinho Fernandes e Maria da Conceição Baldaque S. F. Marinho Fernandes; residência: Rua de São João Bosco, 383, 8.º, B, naturalidade: Ramalde, Porto; data de nascimento: 13 de Dezembro de 1962, bilhete de identidade n.º 5926574, do arquivo de identificação do Porto.

Tesoureiro — Dr. Fernando Manuel da Rocha Alves; Filiação: Reunildo Nunes de Oliveira Alves e Odete Conceição M. da Rocha Alves; residência: Avenida de D. Rodrigo Cunha, 17, 1.º, B, 1700-138 Lisboa; naturalidade: Charneca; data de nascimento: 9 de Junho de 1957; bilhete de identidade n.º 10387, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vogais:

Dr. Alberto Santiago Rodrigues de Sousa; filiação: Saul Rodrigues de Sousa e Matilde Santiago de Sousa; residência: Quinta da Vila Rosa, 12, 5050 Régua; naturalidade: Sangalhos, Anadia; data de nascimento: 24 de Abril de 1952; bilhete de identidade n.º 2993370; do arquivo de identificação de Vila Real;

Dr.ª Célia Maneta Henriques Gomes; filiação: Francisco António Gomes e Alice Maneta Henriques Gomes; resi-

dência: Rua de Sousa Martins, 17, 1.º, esquerdo, 1050-217 Lisboa; naturalidade: Brasil; data de nascimento: 25 de Abril de 1928; bilhete de identidade n.º 1361342, do arquivo de identificação de Lisboa.

### **Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica — APICER — Substituição**

Na direcção eleita em 9 de Maio de 2006, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, para o mandato de 2006-2009, a empresa Cerâmica do Vale da Gândara, S. A., eleita para o cargo de vice-presidente vogal da direcção foi substituída pela empresa FACERIL — Fábrica de Cerâmica do Ribatejo, S. A., representada pelo Dr. Serafim Ferreira Nunes, portador do bilhete de identidade n.º 2855282, passado pelos Serviços de Identificação Civil de Lisboa, cuja eleição teve lugar em 10 de Dezembro de 2007.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Comissão de Trabalhadores da FATRAPLÁS Fábrica Transformadora de Plásticos, L.ª**

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 3 de Dezembro de 2007.

#### TÍTULO I

#### Colectivo dos trabalhadores

##### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade a tempo inteiro por vínculo laboral contratual celebrado com a empresa FATRAPLÁS, L.ª

2 — A organização e intervenção dos trabalhadores como colectivo decorre da sua posição comum no processo produtivo da empresa, para o qual concorrem com força

de trabalho e toma por base unificadora os seus interesses de classe.

3 — Como membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os seus direitos reconhecidos na lei e nestes estatutos e têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

4 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

##### Artigo 2.º

##### **Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo**

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para a alteração dos estatutos, nos termos do artigo 91.º;
- b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 91.º;
- c) Votar na votação para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores às deliberações de adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores (CT) a comissões coordenadoras, conforme o artigo 92.º;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 70.º;
- f) Subscrever, como proponente, propostas de candidatura às eleições, nos termos do artigo 74.º;
- g) Eleger e ser eleito membro da CT ou de subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegado de candidatura, membro da mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 89.º;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Subscrever o requerimento para convocação do plenário nos termos do artigo 6.º;
- l) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual do plenário;
- m) Eleger e ser eleito para exercer qualquer cargo, função ou actividade em conformidade com as deliberações do colectivo;
- n) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e qualquer outra deliberação do plenário, nos termos do artigo 88.º

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas, etc.

4 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

### Artigo 3.º

#### Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

#### Plenário

### Artigo 4.º

#### Constituição do plenário

1 — O plenário é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — Entende-se por trabalhador da empresa o que prestar a sua actividade a tempo inteiro, conforme o n.º 1 do artigo 1.º

### Artigo 5.º

#### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo 2.º;
- d) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

### Artigo 6.º

#### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

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

### Artigo 7.º

#### Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de cinco dias por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de oito dias contados após a recepção do requerimento.

### Artigo 8.º

#### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e votação sobre as despesas e receitas da CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e requisitos previstos no artigo 6.º

### Artigo 9.º

#### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 10.º

##### Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em todos os estabelecimentos de empresa, sendo necessária a maioria simples para as deliberações aferidas relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

#### Artigo 11.º

##### Plenários sectoriais

Poder-se-ão realizar plenários de estabelecimento que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico do estabelecimento;
- b) Questões atinentes à competência delegada à subcomissão de trabalhadores do estabelecimento.

#### Artigo 12.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem pelo menos 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Destituição de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros.

#### Artigo 13.º

##### Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor ou voto contra e a abstenção.

3 — O voto secreto nas votações referentes às matérias constantes das alíneas a), b) e c) do artigo 5.º e dos artigos 90.º a 94.º, decorrendo essas votações nos termos da lei e pela forma indicada nos artigos 63.º a 89.º destes estatutos (regulamento eleitoral e de votações).

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 14.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Destituições de subcomissões da CT ou dos seus membros.

2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

### Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 15.º

##### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 16.º

##### Competência da CT

1 — Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
  - b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
  - c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
  - d) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
  - e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
  - f) Gerir ou participar na gestão de obras sociais da empresa;
- Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos das entidades públicas empresariais;
- g) Exercer todas as atribuições e competências que por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

#### Artigo 17.º

##### Sindicatos representativos dos trabalhadores

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, ou vice-versa; e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### Consulta ao plenário

Sem prejuízo da competência da CT, o plenário deve pronunciar-se sobre as seguintes matérias:

- a) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;



b) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;

c) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

d) Apreciar os orçamentos e planos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações.

#### Artigo 19.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua actividade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução e valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, no seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações de trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 20.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

4 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais do órgão de gestão da empresa e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante o órgão de gestão da empresa, não assume poderes de gestão, e por isso não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa com os quais não se confunde nem com eles se co-responsabiliza.

## Direitos instrumentais

#### Artigo 21.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos seguintes artigos.

#### Artigo 22.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2 — As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada a respectiva acta e assinada por todos os presentes.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicado igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 23.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Regulamentos internos;

c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;

d) Situação de aprovisionamento;

e) Previsão, volume e administração de vendas;

f) Admissão e gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

h) Modalidades de financiamento;

i) Encargos fiscais e para fiscais;

j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 24.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela CT ou pelos seus membros ao órgão de gestão da empresa.

6 — Nos termos da lei, o órgão de gestão da empresa deve responder, por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

7 — Quando as informações forem consideradas de carácter de confidencialidade, o órgão de gestão da empresa fica obrigado a comunicar por escrito à CT, em documento assinado, onde constem as razões justificativas do dever de sigilo por parte da CT.

#### Artigo 24.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos e decisões da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimento ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

3 — O parecer referido no número anterior é emitido por escrito pela CT e enviado à entidade que o tiver solicitado no prazo de 10 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se outro prazo maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

4 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

5 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 22.º, o prazo conta-se a partir da prestação de informações ou da realização da referida reunião.

6 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

#### Artigo 25.º

##### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar a sua correcta execução;
- b) Promover a adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 26.º

##### Processo de reestruturação de empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação de reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores têm:

- a) O direito de ser previamente ouvidas e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei, sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 26.º;
- b) O direito de ser informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ser informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de serem aprovados;
- d) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 27.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o

seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pelo órgão de gestão da empresa sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

d) Confirmar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### Representatividade

1 — Representar todos os trabalhadores em todas as organizações de iniciativa não partidária, que visem interesses unitários e sempre perspectivados na consolidação e reforço das conquistas alcançadas e a alcançar pelos trabalhadores.

2 — Representar todos os trabalhadores junto dos órgãos de vontade popular, ou de outras entidades estranhas à empresa, sempre que para tal seja solicitada.

3 — Representar todos os trabalhadores sempre que seja necessário prestar solidariedade a outros trabalhadores nacionais ou estrangeiros.

4 — Representar todos os trabalhadores na organização de manifestações culturais e desportivas, ou mesmo promovê-las, sempre que estas tenham por finalidade a melhoria da condição física e intelectual dos trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

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

#### Artigo 30.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

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

#### Artigo 31.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar qualquer prejuízo ao trabalhador, e o tempo despendido conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 32.º

##### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento dos serviços por outros trabalhadores em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar qualquer prejuízo ao trabalhador e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT (ou as subcomissões de trabalhadores) comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 33.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e ao contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

#### Artigo 34.º

##### Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pelo órgão de gestão da empresa.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho durante o horário de trabalho.

#### Artigo 35.º

##### Direito a instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas no interior da empresa para o exercício das suas funções.

#### Artigo 36.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito de obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

### Artigo 37.º

#### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem para o exercício das respectivas atribuições do seguinte crédito de horas:

Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;  
Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas por mês;  
Comissões coordenadoras — vinte horas por mês.

2 — Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais de uma das entidades previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhes corresponda em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

3 — O crédito de horas permite ao representante dos trabalhadores desenvolver dentro e fora do local de trabalho a sua actividade.

4 — O crédito de horas previstas no n.º 1 tem diminuição correspondente ao período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

5 — A utilização do crédito de horas é comunicado pelos membros da CT por escrito com a antecedência de um dia ou logo que possível.

### Artigo 38.º

#### Falta de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas acima das previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer direitos, regalias e garantias do trabalhador.

### Artigo 39.º

#### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir no seu funcionamento e actividade ou de qualquer modo influir sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

### Artigo 40.º

#### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da

solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### Artigo 41.º

#### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

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

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### Artigo 42.º

#### Transferência do local de trabalho de representantes dos trabalhadores

Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

### Artigo 43.º

#### Protecção legal

Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras gozam de protecção legal reconhecida aos representantes eleitos, pelos trabalhadores, de acordo com a legislação em vigor.

### Artigo 44.º

#### Despedimento de representantes dos trabalhadores

Para despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até três anos após o seu termo, o processo disciplinar decorrerá nos termos da lei aplicável.

### Artigo 45.º

#### Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

Enquanto durar a suspensão preventiva, o órgão de gestão da empresa não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

### Artigo 46.º

#### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da

responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

#### Artigo 47.º

##### Natureza das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres do órgão de gestão da empresa e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

#### Artigo 48.º

##### Sede da CT

A sede da CT localiza-se no estabelecimento em que labora profissionalmente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 49.º

##### Composição

1 — A CT é composta por três elementos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral de acordo com o artigo 66.º, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

#### Artigo 50.º

##### Duração do mandato

1 — A duração do mandato dos membros da CT é de quatro anos.

2 — É permitida a sua reeleição para mandatos sucessivos.

#### Artigo 51.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — A CT reúne sempre que necessário com a estrutura sindical da empresa.

3 — Pode haver reuniões extraordinárias:

a) Sempre que ocorram motivos justificativos;

b) A pedido de qualquer dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

4 — A CT pode reunir de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 52.º

##### Deliberações da CT

As deliberações nas reuniões da CT são tomadas pela maioria simples dos seus membros.

#### Artigo 53.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — Para o bom funcionamento da CT e para salvar motivos imprevistos, é lícito a qualquer membro delegar noutro a sua competência, nomeadamente:

a) Numa única reunião por facto pessoal a resolver de natureza urgente;

b) Em caso de impedimento prolongado, por motivo de doença ou acidente de trabalho;

c) Em caso de gozo do seu período de férias.

2 — A delegação de poderes a que se refere o número anterior produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 54.º

##### Poderes para obrigar a CT

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

#### Artigo 55.º

##### Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada pelo primeiro membro da sua composição, que executará as deliberações da comissão.

2 — Este coordenador é confirmado na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

#### Artigo 56.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o elemento da comissão que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A sua substituição faz-se por iniciativa da CT e deve substituir-se nos termos do artigo 49.º

## Subcomissões de trabalhadores

### Artigo 57.º

#### Financiamento da CT

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de venda de documentos e outros materiais;
- c) As contribuições voluntárias dos trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

### Artigo 58.º

#### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A sua composição, com as devidas adaptações, será a prevista para a CT no artigo 49.º destes estatutos.

### Artigo 59.º

#### Competência das subcomissões

Compete à(s) subcomissão(ões) de trabalhadores:

- a) Exercer a competência que lhe for delegada pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entenda ser do interesse do colectivo dos trabalhadores e da própria CT;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores do estabelecimento e a CT;
- d) Executar as deliberações do plenário da empresa e da CT;
- e) Dirigir o plenário descentralizado;
- f) Convocar os plenários do estabelecimento.

### Artigo 60.º

#### Duração do mandato

A duração do mandato da subcomissão de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

### Artigo 61.º

#### Normas aplicáveis

A actividade da subcomissão de trabalhadores é regulada com as devidas adaptações pelas normas previstas nestes estatutos para a CT.

## Comissões coordenadoras

### Artigo 62.º

#### Comissão coordenadora

1 — A CT como organização de classe, reconhecendo o papel histórico da luta dos trabalhadores, articulará a sua acção na defesa dos seus legítimos direitos, interesses e aspirações do colectivo com as comissões de trabalhadores da região, do sector e do País.

2 — A CT orientará a sua acção com as comissões da região para a constituição da comissão coordenadora

do grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

3 — A CT adere à comissão coordenadora da região do Centro.

4 — A CT desenvolverá a sua acção pelos princípios da liberdade com as comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da unidade, da democracia, da independência, da cooperação e da solidariedade.

## TÍTULO II

### Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

#### Eleição da CT

### Artigo 63.º

#### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa definidos no artigo 1.º destes estatutos.

### Artigo 64.º

#### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho, por motivos de serviço e dos que estejam em gozo de férias, ausentes por motivo de baixa por doença ou acidente de trabalho.

3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

### Artigo 65.º

#### Caderno eleitoral

1 — A CT elabora e mantém permanentemente actualizado um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e data de admissão na empresa.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

### Artigo 66.º

#### Abertura do processo eleitoral

1 — O processo eleitoral é aberto pela CT em exercício, constituindo com antecedência necessária a comissão eleitoral, conforme prevê o artigo 66.º destes estatutos.

2 — A CT entrega de imediato à comissão eleitoral, entre outros:

- a) Abertura do processo eleitoral;
- b) Regulamento eleitoral;
- c) Caderno eleitoral actualizado;
- d) Urnas de voto.

3 — O processo eleitoral pode ser aberto por 20 % dos trabalhadores da empresa, em conformidade com o artigo 48.º, n.º 3, e caso a CT deixe passar os casos previstos nestes estatutos em convocar ou promover a eleição.

#### Artigo 67.º

##### Composição da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, constituída por três elementos, de entre:

- a) Um membro da CT em exercício, que será presidente;
- b) De acordo com o artigo 2.º, alínea h), destes estatutos, solicitar a disponibilidade dos trabalhadores para exercerem este cargo.

2 — Pode ainda ser integrada por cada uma das listas concorrentes, desde que designado o delegado no acto da apresentação da lista.

#### Artigo 68.º

##### Funcionamento da comissão eleitoral

1 — Na primeira reunião, a comissão eleitoral, caso não haja lugar ao cumprimento da alínea a) do artigo anterior, elege o respectivo presidente.

2 — Ao presidente compete:

- a) Convocar as reuniões necessárias da comissão eleitoral;
- b) Dirigir e controlar com a correcção devida todo o processo eleitoral.

3 — Podem ainda ser convocadas reuniões por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos.

4 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.

#### Artigo 69.º

##### Competência da comissão eleitoral

Competem à comissão eleitoral as seguintes matérias:

- a) Preparar todo o processo eleitoral;
- b) Divulgar as listas concorrentes;
- c) Constituir as mesas de voto;
- d) Promover a confecção dos boletins de voto e a sua distribuição pelas mesas constituídas;
- e) Apreciar e deliberar sobre qualquer dúvida e reclamação;
- f) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- g) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
- h) Enviar o processo eleitoral necessário às entidades competentes nos prazos previstos na lei e nestes estatutos;
- i) Empossar os membros eleitos.

#### Artigo 70.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % dos trabalhadores da empresa, caso não seja dado cumprimento ao artigo 65.º

#### Artigo 71.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato da comissão eleitoral será o tempo necessário para a realização do acto eleitoral, cessando as suas funções logo após concluído todo o processo.

#### Artigo 72.º

##### Data da eleição

1 — A eleição tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada CT.

2 — Este prazo deve permitir concluir todas as operações de apuramento e publicidade dos resultados, de modo que não haja soluções de continuidade e a obstrução de entrada em funções da nova CT.

#### Artigo 73.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

#### Artigo 74.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral em número mínimo de 20 %.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

#### Artigo 75.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, composta por três elementos efectivos e dois suplentes, e ainda acompanhada de uma cópia do bilhete de identidade e de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos, subscrita nos termos do artigo 74.º pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original do recibo.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 76.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes para o efeito notificados pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 77.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Até aos cinco dias anteriores à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral pública, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 73.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 78.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 79.º

##### Local e horário da votação

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

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, trinta minutos depois do fim do período de funcionamento da empresa.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 80.º

##### Mesas e voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — Os trabalhadores dos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores agregados, para efeitos de votação, usam uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4 — Os trabalhadores referidos no n.º 2 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 81.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Nos estabelecimentos geograficamente dispersos, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou de subcomissões de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 82.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em simultâneo em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões, impressos em papel liso e não transparente, de entre:

- a) De cor branca para a votação da constituição da CT;
- b) De cor diferente para a votação dos projectos de estatutos.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na qualidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.



*Nota.* — As candidaturas podem ser identificadas por uma designação, uma sigla (aqui convém identificar por letras A, B, C, etc., por ordem cronológica de apresentação) e um símbolo gráfico. Os elementos de identificação terão de ser comuns, isto é, não poderá, por exemplo, uma lista ser identificada pela designação, sigla ou símbolo e outra só pela sigla.

### Artigo 83.º

#### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante a qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe esteja atribuída, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

### Artigo 84.º

#### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção (Voto por correspondência) e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

### Artigo 85.º

#### Valor dos votos

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

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitido;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 84.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

### Artigo 86.º

#### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

### Artigo 87.º

#### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior a contar da data do apuramento, a comissão eleitoral requer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores e da aprovação dos estatutos, bem como ao órgão de gestão da empresa os seguintes elementos:

a) Remeter ao ministério os seguintes documentos:

Cópia dos estatutos;

Cópias certificadas das listas concorrentes;

Cópias certificadas das actas da comissão eleitoral;  
Cópias certificadas das actas da mesa de voto;  
Cópia do registo de votantes;

b) Remeter ao órgão de gestão da empresa a relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade e categoria profissional.

#### Artigo 88.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito a impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido, por escrito, à comissão eleitoral, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — Trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fixar no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

6 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, estas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 89.º

##### Auto de posse

1 — Findo o prazo de 15 dias previsto entre a proclamação dos eleitos e a publicidade prevista no artigo anterior, a comissão eleitoral procede ao necessário acto de posse da CT.

2 — A CT só deverá iniciar as suas funções após a publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 90.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação da destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 71.º e 73.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 14.º

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 91.º

##### Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

##### Deliberações diversas por voto secreto

#### Artigo 92.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo as previstas na lei, as regras do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a CT»).

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se o maior número de votos.

#### Artigo 93.º

##### Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a CT»), com as necessárias adaptações.

#### Artigo 94.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a CT») aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

##### Disposições finais

#### Artigo 95.º

##### Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos de adaptação específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 90.º a 93.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância na lei.

#### Artigo 96.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor depois da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 22 de Janeiro de 2008, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), do Decreto-Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 6/2008, a fl. 121 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

**Comissão de Trabalhadores da PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A. — Eleição em 8 e 9 de Janeiro de 2008 para o mandato de 2008-2011**

Elementos efectivos:

Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
Túlio Salgado do Rosário. . . . .	4600973	15-4-2005	Setúbal.
Carlos Alberto Martins de Barros . . . . .	5394834	3-8-2004	Setúbal.
António Carlos Sereno Castro Melo . . . . .	7835107	27-10-2000	Setúbal.
Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes . . . . .	8899708	22-4-2005	Setúbal.
Jorge do Carmo Guilherme Tareco . . . . .	5557804	11-5-2004	Setúbal.
Eusébio Francisco Rodrigues. . . . .	6084497	20-9-2000	Setúbal.
João Manuel Nunes de Oliveira. . . . .	4907253	2-7-2001	Aveiro.

Elementos suplentes:

Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
José Luís Reis Santos. . . . .	5562856	19-08-1999	Setúbal.
Pedro Miguel Carranca Ribeiro . . . . .	10063959	16-10-2006	Lisboa.
António Tavares Melo . . . . .	6991525	26-06-2000	Aveiro.
Rui Manuel Machado Claudina . . . . .	7272709	18-12-2001	Setúbal.

Registados em 23 de Janeiro de 2008, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 7/2008, a fl. 121 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Empresa Santos Barosa — Vidros, S. A. — Eleição em 8 de Janeiro de 2008 para o mandato de dois anos.**

Identificação dos trabalhadores eleitos em 7 e 8 de Janeiro de 2008:

Efectivos:

Susana Marina Cadete Santos Costa, casada, bilhete de identidade n.º 9873602, de 7 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, com a profissão de verificadora de qualidade, moradora na Rua dos Sorraipas, 2, Amieirinha, 2430-035 Marinha Grande.

Angélico Filipe Gonçalves Brilhante Figueira, divorciado, bilhete de identidade n.º 11122354, de 13 de Setembro de 2006, do arquivo de identificação de Leiria, com a profissão de montador-afinador de máquinas automáticas, morador na Rua do Forno da Cal, edifício D. Fuas I, 2, 2450 Nazaré.

Maria de Fátima Neves Ramos, casada, bilhete de identidade n.º 6966936, de 20 de Novembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, com a profissão de paletizadora, moradora na Rua das Figueiras, 29-A, Cruzes, 2430-133 Marinha Grande.

Emanuel Monteiro Nogueira, solteiro, bilhete de identidade n.º 11208230, de 26 de Outubro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, com a profissão de condutor de máquinas industriais, morador na Rua de António Maria da Silva, 74, Picassin, 2430 Marinha Grande.

Marco Paulo Garcias Ferreira, solteiro, bilhete de identidade n.º 11222278, de 22 de Novembro de 2004, do

arquivo de identificação de Lisboa, com a profissão de paletizador, morador na Rua do Mato da Santa, 3, Garcia, 2430 Marinha Grande.

Suplentes:

Ana Sofia Costa Fadigas, casada, bilhete de identidade n.º 10844861, de 11 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, com a profissão de verificadora de qualidade, moradora na Rua do General Humberto Delgado, bloco 30,1.º, B, Casal do Malta, 2430 Marinha Grande.

Vítor José Lopes Godinho, casado, bilhete de identidade n.º 10361446, de 23 de Agosto de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, com a profissão de verificador de qualidade, morador na Rua da Vitória, 36, bloco C, rés-do-chão, frente, Ordem, 2430-366 Marinha Grande.

Gonçalo José Ribeiro Silva Gomes, solteiro, bilhete de identidade n.º 11228628, de 3 de Janeiro de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa, com a profissão de electricista, morador na Rua de Leiria, 166, Embra, 2430-091 Marinha Grande.

Cláudio Miguel Silvério Barbosa, casado, bilhete de identidade n.º 12195329, de 16 de Novembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, com a profissão de paletizador, morador na Urbanização Pinhal do Mar, lote 98, 1.º, esquerdo, 2450 Nazaré.

Registados em 25 de Janeiro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 8/2008, a fl. 122 do livro n.º 1.

# REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### Mitsubishi Fuso Truck Europe, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 16 de Janeiro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho na empresa Mitsubishi Fuso Truck Europe, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 23 de Abril de 2008 realizar-se-á na empresa Mitsubishi Fuso Truck Europe, S. A., Apartado 7, 2206-2206 Tramagal, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

### Amorim Industrial Solutions, Indústria de Cortiça e Borracha I, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 15 de Janeiro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho na empresa Amorim Industrial Solutions, Indústria de Cortiça e Borracha I, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 17 de Abril de 2008 realizar-se-á na empresa Amorim Industrial Solutions, Indústria de Cortiça e Borracha I, S. A., Rua de Bento Gonçalves, 7/9, Apartado 1011, 2855-574 Corroios, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### West Pharma, S. A. — Eleição em 15 de Janeiro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007.

Efectivos:

Paula Alexandra Costa Matias Amaral, bilhete de identidade n.º 9136483, emitido em 3 de Maio de 2007 pelo arquivo de Lisboa.

Anália Cristina Ramos Formas, bilhete de identidade n.º 8538211, emitido em 27 de Fevereiro de 2002 pelo arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Sandra Isabel Pinto da Costa, bilhete de identidade n.º 11223240, emitido em 30 de Março de 2005 pelo arquivo de Lisboa.

Ana Paula Neves Moniz Soares Reynaud, bilhete de identidade n.º 6136110, emitido em 1 de Fevereiro de 2001 pelo arquivo de Lisboa.

Registados em 23 de Janeiro de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 5, a fl. 22 do livro n.º 1.

**BASMILER — Equipamentos Rodoviários do Norte, L.<sup>da</sup> — Eleição realizada em 7 de Setembro de 2007.**

Efectivos:

José Ferreira dos Santos, bilhete de identidade n.º 3616859, emitido em 24 de Julho de 2000 em Viseu.

Fernando Rodrigues Madeira, bilhete de identidade n.º 3959516, emitido em 31 de Agosto de 2000 em Viseu.

Registados em 25 de Janeiro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 6, a fl. 22 do livro n.º 1.