



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Acordo de empresa entre a FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L. <sup>da</sup> e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração salarial e outras .....	706
- Acordo de empresa entre a POLO - Produtos Ópticos, SA e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	708
- Contrato coletivo entre a AEEP - Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Deliberação da comissão paritária .....	728

### Decisões arbitrais:

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI - Constituição .....	729
- Sindicato Livre dos Pescadores e Profissões Afins - Nulidade .....	737

**II – Direção:**

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI .....	737
- SIOFA - Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins .....	737
- FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - Substituição .....	738

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- AIPL - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares de Lisboa .....	738
--	-----

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- MAXAMPOR, SA .....	739
----------------------	-----

- Jado Ibéria - Produtos Metalúrgicos, Sociedade Unipessoal, L. <sup>da</sup> .....	739
- TRÓIAVERDE - Exploração Hoteleira e Imobiliária, SA .....	739

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

**I – Convocatórias:**

- EuroResinas - Indústrias Químicas, SA .....	740
- VIGOBLOCO - Pré-Fabricados, SA .....	740

**II – Eleição de representantes:**

- CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA .....	740
- Fernandes & Terceiro, SA .....	741
- Vitrohm Portuguesa, L. <sup>da</sup> .....	741

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

**CC** - Contrato coletivo.

**AC** - Acordo coletivo.

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

**PE** - Portaria de extensão.

**CT** - Comissão técnica.

**DA** - Decisão arbitral.

**AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup> e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração salarial e outras**

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 39, de 20 de Outubro de 2012 e n.º 20, de 29 de Maio de 2013, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa FIBO

- Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de artigos e instrumentos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Vila Real.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 5 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legal-

mente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2013.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup> - A

##### Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço um seguro de vida e invalidez, no valor de 9 000,00 euros.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Cantinas em regime de auto-serviço

1- A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, tem o valor de 5 12 euros.

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número antecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio previsto no número 2, sem prejuízo do disposto no número 1, não é devido durante o gozo do período de férias nem é incluído no valor dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem 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 de necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, por motivo de doença ou acidente;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e neste AE;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos ou 15 dias seguidos, conforme for mais favorável para o(a) trabalhador(a);

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, irmãos, avós, genros, noras, sogros, sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;

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

f) Autorização prévia ou posterior da empresa.

2- Os prazos previstos nas alíneas d) e e) do número anterior contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que teve conhecimento do evento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove quando para tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup> - A

##### Dispensas

1- Para além das ausências justificadas referidas na cláusula anterior, são consideradas dispensas justificadas as seguintes ausências:

a) Falecimento de tios ou tias, no dia do funeral;

b) Doação benévola de sangue, no dia da doação.

2- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de algumas das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove, quando tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral.

Grupo II:

Contabilista;

Subencarregado geral.

Grupo III:

Chefe de secção;

Secretário de administração.

Grupo IV:

Operador de computador;

Subchefe de secção;

Secretário de direcção.

Grupo V:

Caixa;

Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>;

Controlador de fabrico;

Escriturário de 1.<sup>a</sup>;

Motorista de pesados;

Oficial electricista de 1.<sup>a</sup>;

Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;

Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;

Vendedor.

Grupo VI:

Coordenador de sector.

## Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém;  
 Agente de serviços de atendimento a clientes;  
 Controlador de qualidade de lentes de receituário;  
 Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas;  
 Operador de máquinas de receituário;  
 Operador de máquinas de vácuo.

## Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.ª;  
 Dactilógrafo;  
 Escriturário de 2.ª;  
 Oficial electricista de 2.ª;  
 Serralheiro mecânico de 2.ª;  
 Torneiro mecânico de 2.ª.

## Grupo IX:

Carpinteiro de 3.ª;  
 Escriturário de 3.ª;  
 Fiel de armazém;  
 Oficial electricista de 3.ª;  
 Serralheiro mecânico de 3.ª;  
 Telefonista;  
 Torneiro mecânico de 3.ª.

## Grupo X:

Alimentador de forno automático;  
 Alisador de lentes bifocais;  
 Alisador de lentes unifocais;  
 Estagiário de escritório do 3.º ano;  
 Fresador de óptica;  
 Operador de máquina de lavar produtos ópticos;  
 Polidor de óptica;  
 Pré-oficial electricista do 2.º ano;  
 Rectificador de moldes;  
 Rectificador de topos.

## Grupo XI:

Guarda.

## Grupo XII:

Controlador de qualidade;  
 Embalador;  
 Estagiário de escritório do 2.º ano;  
 Montador de bifocais;  
 Montador de discos;  
 Pré-oficial electricista do 1.º ano.

## Grupo XIII:

Empregado de limpeza.

## Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista;  
 Estagiário de escritório do 1.º ano;  
 Servente/estafeta.

## Grupo XV:

Aprendiz;  
 Praticante.

## ANEXO IV

## Tabela Salarial

Grupos	Vencimento
I	1 267,50
II	1 103,50
III	779,50
IV	751,50
V	724,00
VI	713,00
VII	706,00
VIII	702,00
IX	694,00
X	659,00
XI	648,50
XII	633,00
XIII	620,00
XIV	608,00
XV	546,00

Vila Real, 27 Setembro de 2013.

Pelo FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>:

*Armando Gonzaga Guimarães*, na qualidade de mandatário;

*José Luís de Sousa Coutinho Empis*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária;

*Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente*, na qualidade de mandatário.

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE FIBO a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, declara que representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 5 de março de 2014, a fl. 146, do livro n.º 11, com o n.º 14/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a POLO - Produtos Ópticos, SA e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

## Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série n.º 27 de 22 de Julho de 2010, 22, de 15 de Junho de 2011 e 37, de 8 de Outubro de 2012, apenas nas matérias agora revistas.

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa POLO - Produtos Ópticos, SA, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Vila Real e de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 103 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2013.

#### Cláusula 20.ª

##### Direito das mulheres trabalhadoras e parentalidade

1- (...)

2- (...)

3- São ainda assegurados às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e aos trabalhadores, nomeadamente, os seguintes direitos:

a) (...)

b) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos da legislação em vigor, devendo a empresa proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, bem como as medidas a tomar.

c) A mãe e o pai trabalhador têm direito, por nascimento de filho/a, nos termos da legislação em vigor, a licença parental inicial de 120 dias, sem redução do período de férias ou da retribuição (diferença entre a retribuição que auferem e o subsídio pago pela segurança social), nem prejuízo da antiguidade, ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, com excepção das 6 semanas a seguir ao parto que são exclusivas da mãe.

d) A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto. No caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, conforme indicação médica.

e) (...)

f) A mãe que amamenta o/a filho/a tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

g) No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o/a filho/a perfazer um ano.

h) A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a empresa.

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

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

#### Cláusula 31.ª - A

##### Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço um seguro de vida e invalidez, no valor de 9 000,00 euros.

#### Cláusula 35.ª

##### Cantinas em regime de auto-serviço

1- A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.ª, tem o valor de 5,12 euros.

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número antecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio previsto no número 2, sem prejuízo do disposto no número 1, não é devido durante o gozo do período de férias nem é incluído no valor dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 50.ª

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem 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 de necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, por motivo de doença ou acidente;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e neste AE.

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos ou 15 dias seguidos, conforme for mais favorável para o(a) trabalhador(a).

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, irmãos, avós, genros, noras, sogros, sogras, padrastrós, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;

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

f) Autorização prévia ou posterior da empresa.

2- Os prazos previstos nas alíneas d) e e) do número anterior, contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que teve conhecimento do evento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove quando para tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup> - A

##### Dispensas

1- Para além das ausências justificadas referidas na cláusula anterior, são consideradas dispensas justificadas as seguintes ausências:

a) Falecimento de tios ou tias, no dia do funeral;

b) Doação benévola de sangue, no dia da doação.

2- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de algumas das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove, quando tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### ANEXO III

##### Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral.

Grupo II:

Contabilista;

Subencarregado geral.

Grupo III:

Chefe de secção;

Secretário de administração.

Grupo IV:

Operador de computador;

Subchefe de secção;

Secretário de direcção.

Grupo V:

Caixa

Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>;

Controlador de fabrico;

Escriturário de 1.<sup>a</sup>;

Motorista de pesados;

Oficial electricista de 1.<sup>a</sup>;

Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;

Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>.

Grupo VI:

Coordenador de sector.

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém;

Agente de serviços de atendimento a clientes;

Colorizador de lentes;

Controlador de qualidade de lentes de receituário;

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas;

Operador de máquinas de receituário;

Operador de máquinas de vácuo.

Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>;

Dactilógrafo;

Escriturário de 2.<sup>a</sup>;

Oficial electricista de 2.<sup>a</sup>;

Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;

Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>.

Grupo IX:

Carpinteiro de 3.<sup>a</sup>;

Escriturário de 3.<sup>a</sup>;

Fiel de armazém;

Oficial electricista de 3.<sup>a</sup>;

Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;

Telefonista;

Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>.

Grupo X:

Alimentador de forno automático;

Alisador de lentes bifocais;

Alisador de lentes unifocais;

Estagiário de escritório do 3.<sup>o</sup> ano;

Fresador de óptica;

Operador de máquina de lavar produtos ópticos;

Polidor de óptica;

Pré-oficial electricista do 2.<sup>o</sup> ano;

Rectificador de moldes;

Rectificador de topos.

Grupo XI:

Guarda.

Grupo XII:

Controlador de qualidade;

Embalador;

Estagiário de escritório do 2.<sup>o</sup> ano;

Montador de bifocais;

Montador de discos;  
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIII:

Empregado de limpeza.

Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista;  
Estagiário de escritório do 1.º ano;  
Servente/estafeta.

Grupo XV:

Aprendiz;  
Praticante.

#### ANEXO IV

##### Tabela Salarial

Grupos	Vencimento
I	1 267,50
II	1 103,50
III	779,50
IV	751,50
V	724,00
VI	713,00
VII	706,00
VIII	702,00
IX	694,00
X	659,00
XI	648,50
XII	633,00
XIII	620,00
XIV	608,00
XV	546,00

Vila Real, 27 de Setembro de 2013.

Pelo Pólo - Produtos Ópticos, SA:

*Manuel Armando Gonzaga Guimarães*, na qualidade de mandatário;

*José Luís de Sousa Coutinho Empis*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária;

*Pedro Miguel P.T. da Silva Jesus Vicente*, na qualidade de mandatário.

#### Texto consolidado

##### Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no

*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série n.º 27 de 22 de Julho de 2010, 22, de 15 de Junho de 2011 e 37, de 8 de Outubro de 2012, apenas nas matérias agora revistas.

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa POLO - Produtos Ópticos, SA, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Vila Real e de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 103 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2013.

##### Cláusula 3.ª

###### Denúncia

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

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

5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição, total ou parcial, por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### CAPÍTULO II

##### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 4.ª

###### Admissão

1- A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão,

possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2- Na admissão, a empresa dará preferência aos candidatos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3- É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, para além de outras menções legais, a respectiva categoria profissional.

4- Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de «praticante do 2.º ano».

#### Cláusula 5.ª

##### Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocar justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

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

3- Nos contratos a termo com duração igualou superior a seis meses, salvo acordo escrito no sentido da sua eliminação ou redução, o período experimental corresponde aos primeiros 30 dias de execução do contrato.

4- Para os contratos a termo cujo prazo seja inferior a seis meses e no caso dos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental, salvo acordo escrito no sentido do número anterior, será de 15 dias.

#### Cláusula 6.ª

##### Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra de que aquela seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a sua antiguidade desde a data de admissão na primeira.

#### Cláusula 7.ª

##### Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontra impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado, entende-se feita a termo e sob as condições de forma fixadas na lei.

#### Cláusula 8.ª

##### Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendiza-

gem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

#### Cláusula 9.ª

##### Exames de saúde

1- Previamente à admissão de um trabalhador ou, em caso de urgência da admissão, dentro dos 10 dias seguintes, a empresa obriga-se a assegurar a realização de um exame de admissão, sem qualquer encargo para o candidato ao emprego.

2- Pelo menos duas vezes por ano, com intervalo de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a risco de doença profissional, sem qualquer encargo económico para os trabalhadores abrangidos.

3- A inspecção a que se refere o número anterior (exames periódicos) será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.

4- A definição das situações consideradas mais sujeitas a risco de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

#### Cláusula 10.ª

##### Classificação e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, numa das categorias constantes do anexo II.

2- A carreira profissional dos trabalhadores obedecerá às regras fixadas no anexo I.

#### Cláusula 11.ª

##### Quadro de pessoal

A empresa elaborará e enviará os mapas de pessoal, de acordo com a lei, às entidades a que estiver obrigada a fazê-lo.

#### Cláusula 12.ª

##### Formação profissional - princípios gerais

A empresa, por si ou em conjunto com outras empresas, obriga-se a fomentar a organização de um plano de formação e reciclagem e que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

a) Cursos, seminários e estágios, a realizar no país ou no estrangeiro;

b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

c) A análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;

c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais e representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que ele receber de outras entidades responsáveis;

e) Ter e promover relações de trabalho correctas;

f) Não interferir na actividade sindical legalmente exercida pelos trabalhadores ao seu serviço e permitir a livre circulação dos dirigentes sindicais no interior da empresa;

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

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

i) Dar aos delegados sindicais e elementos da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

j) Promover cursos de especialização ou estágio, visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

k) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função;

l) Proceder ao desconto no salário de cada trabalhador sindicalizado do valor da respectiva quota e remetê-lo ao sindicato respectivo em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita o desconto;

m) Para os fins da alínea antecedente, o produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constará o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização individual e, ainda, a indicação dos trabalhadores sindicalizados em situação de impedimento por doença, serviço militar ou outro impedimento prolongado ou licença sem vencimento;

n) Considerar a mão-de-obra feminina em toda a sua plenitude, proporcionando-lhe igualdade de tratamento no acesso aos níveis superiores da escala hierárquica.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

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

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares de trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe outras 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 dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>;

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

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

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Pagamento aos dirigentes sindicais

Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, para além do crédito de horas previsto na lei, nos termos da alínea c) da cláusula 13.<sup>a</sup>, os encargos serão suportados na totalidade pelo sindicato.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Alteração da categoria profissional

1- Se, em consequência de doença profissional, acidente

de trabalho ou reconversão tecnológica, se impuser a alteração das funções do trabalhador, a empresa atribuir-lhe-á a categoria correspondente ao descritivo das novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia e com as actualizações legais, salvo se à nova categoria corresponder retribuição superior, retribuição esta que passará a ser-lhe a devida.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 4 do anexo IV, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções, segundo o critério de remunerações deste AE;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá os direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Transferência para outro local de trabalho**

1- Local de trabalho é aquele para onde o trabalhador for contratado ou onde presta normalmente as suas funções.

Se a prestação de trabalho tiver como característica a sua execução em mais de um local, o contrato de trabalho deverá indicar os locais a que o trabalhador ficará adstrito.

2- A empresa, salvo acordo do trabalhador dado por escrito, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais sérios ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço, num raio de 10 km contados a partir do local das actuais instalações da empresa.

3- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril.

4- No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, para além da distância referenciada no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

5- A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias, se for definitiva, e de 10 dias, se for temporária.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Contrato a termo**

Na admissão de trabalhadores sob contrato a termo, certo

ou incerto, a empresa obriga-se a cumprir rigorosamente os preceitos do presente AE, nomeadamente no que concerne à atribuição da categoria profissional, retribuição, horário de trabalho e exames de saúde.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Direito das mulheres trabalhadoras e parentalidade**

1- Todas as trabalhadoras têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade de pessoa humana.

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio de «a trabalho igual salário igual».

3- São ainda assegurados às mulheres, nomeadamente, os seguintes direitos:

a) Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou neste AE;

b) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos da legislação em vigor, devendo a empresa proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, bem como as medidas a tomar;

c) A mãe e o pai trabalhador têm direito, por nascimento de filho/a, nos termos da legislação em vigor, a licença parental inicial de 120 dias, sem redução do período de férias ou da retribuição (diferença entre a retribuição que auferia e o subsídio pago pela segurança social), nem prejuízo da antiguidade, ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, com excepção das 6 semanas a seguir ao parto que são exclusivas da mãe;

d) A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto. No caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, conforme indicação médica;

e) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

f) A mãe que amamenta o/a filho/a tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação;

g) No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o/a filho/a perfazer um ano;

h) A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a empresa;

i) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes

ao nascimento do/a filho/a, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1- A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A empresa é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procura desenvolver, através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

## CAPÍTULO IV

### Prestitação do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2- O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3- Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes, desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho. O registo do trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4- Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5- O intervalo mínimo de descanso entre jornadas consecutivas de trabalho normal é de doze horas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a um ano;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Limites da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 23.<sup>a</sup> fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho,
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula 23.<sup>a</sup> não está sujeito a quaisquer limites.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de avaliação, bem como ao tempo de deslocação de e para o estabelecimento de ensino, devendo apresentar documento comprovativo.

3- Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento escolar.

4- A empresa deve facilitar aos trabalhadores-estudantes a prestação de trabalho a tempo parcial, embora com perda proporcional da retribuição.

5- A situação do trabalhador-estudante, no omissis, rege-se pelo estatuto legal.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 75 % nas primeiras duas

horas e 100 % nas seguintes.

2- As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do número 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição (jantar/ceia) com o valor constante do número 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, ficando a empresa obrigada, na ocorrência destas situações, a assegurar o transporte do trabalhador sempre que este não possa recorrer ao transporte normal.

4- A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 14.<sup>a</sup> confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, do valor constante do número 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, desde que aquele se mantenha ao serviço até ao horário normal de tomada desta.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200 % da remuneração normal e sem prejuízo desta, à qual acrescerá.

6- Na verificação da situação prevista no número antecedente, o trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, sempre que trabalhe, respectivamente, até quatro horas ou de quatro a oito horas em qualquer desses dias.

7- No cálculo do valor do salário/hora, para efeito de pagamento do trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$S. H. = \frac{(12 \times \text{retribuição mensal})}{(52 \times \text{número de horas semanais})}$$

8- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, fazendo-se incluir no cálculo do valor do salário/hora também o subsídio de turno respectivo.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 60 dias seguintes.

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Sem prejuízo da sua retribuição normal e da previsão dos números 1 e 3 antecedentes, o trabalhador tem sempre direito a um intervalo de descanso mínimo de onze horas entre o termo do trabalho suplementar prestado num dia e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.

5- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos ou

em regime de horários fixos que se sucedam sem interrupção temporal (turnos fixos).

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

No trabalho em regime de turnos o trabalhador tem direito a um período mínimo de meia hora para refeição.

O tempo gasto na refeição é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Retribuições mínimas**

1- A quantificação da retribuição devida ao trabalhador fica subordinada, nomeadamente, aos seguintes princípios gerais:

a) 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 trabalho prestado;

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação feita pela empresa ao trabalhador.

2- A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número seguinte desta cláusula com a adição da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas por força do contrato.

3- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas do anexo IV.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o recibo, onde conste o seu nome completo, categoria, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas de 5 % do valor da remuneração base.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup> - A

##### **Regime de seguros**

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço um seguro de vida e invalidez, no valor de 9 000,00 euros.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regula-

ridade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2- Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 dias alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição que auferia por aquele desempenho.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 supra se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à própria categoria.

4- Para a aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro colega ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- A empresa informará mensalmente ao trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções o tipo da função, a previsão da sua duração e as razões desse desempenho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

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 nesse ano civil.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar obrigatório, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- No caso dos trabalhadores com retribuição variável, o subsídio é calculado com base na retribuição média auferida.

7- O subsídio de Natal deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no número 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Cantinas em regime de auto-serviço

1- A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, tem o valor de 5,12 euros.

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número antecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio previsto no número 2, sem prejuízo do disposto no número 1, não é devido durante o gozo do período de férias nem é incluído no valor dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço ordenado pela empresa, como tais se entendendo aquelas que permitam a ida e o regresso a casa no próprio dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o percurso normal de e para o local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento, nos termos da cláusula 27.<sup>a</sup>, do tempo de trajecto e espera, na parte excedente do período normal de trabalho diário.

2- Sem prejuízo do disposto nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes de motorista terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas nas alíneas do número 3 seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até às 7 horas (inclusive);

3- Para efeito do número 2 desta cláusula, considera-se:

a) Período de almoço: entre as 11h30 minutos e as 14h00;

b) Período de jantar: entre as 19h00 e as 21h00.

4- No caso de o trabalhador se deslocar em viatura própria, mediante prévia autorização da empresa, tem direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1- As deslocações em serviço fora da previsão contemplada na cláusula anterior obrigam a empresa a pagar aos trabalhadores envolvidos, para além da retribuição normal, os valores correspondentes aos seguintes direitos parcelares:

a) Subsídio de 0,9 %, por dia de deslocação, calculado so-

bre a remuneração de base estabelecida para o grupo IV;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período de deslocação;

c) Pagamento do tempo de trajecto e espera que exceda a duração do período normal de trabalho diário nos termos fixados na cláusula 27.<sup>a</sup>

2- Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 24 939,89 euros, que vigorará durante o correspondente período.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Tempo de cumprimento da retribuição

A retribuição será paga, pelo menos, num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

### CAPÍTULO VI

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2- Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, quarenta e oito horas).

3- A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal, para os trabalhadores integrados em turnos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Feriados

São feriados:

a)

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

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;

b) O dia do feriado municipal, 13 de Junho, e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Férias

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

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

6- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

7- A duração do período de férias é aumentada três dias no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam.

8- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo de 20 dias úteis de férias.

9- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

10- Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

11- Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias no mesmo período, os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em união de facto.

12- As férias podem ser marca das para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardando, no mínimo, o período de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 30.<sup>a</sup>, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1- O mapa de férias deve ser elaborado até ao dia 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro; porém, se o trabalhador for admitido depois de 15 de Abril, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 31 de Outubro.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, pode a empresa, para efeito de concessão de férias, encerrar total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante o parecer favorável da maioria dos trabalhadores;

c) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Sanções

1- Se a empresa, culposamente, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagar ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado e o respectivo subsídio em valor normal.

2- Se a empresa, culposamente, não cumprir o disposto na cláusula 42.<sup>a</sup>, fica obrigada a pagar ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo do valor que corresponder ao subsídio de férias vencido.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

Falta é a ausência do trabalhador durante um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 47.<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 quando o somatório dessas ausências perfizer um dia de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Participação da falta

1- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo em caso de impossibilidade

prática de o fazer, no próprio dia e 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 49.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do número 1 da cláusula seguinte.

3- A empresa poderá conceder, a pedido do trabalhador, licenças sem retribuição, devendo o pedido e a correspondente autorização constarem de documento escrito.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem 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 de necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, por motivo de doença ou acidente;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e neste AE.

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos ou 15 dias seguidos, conforme for mais favorável para o(a) trabalhador(a).

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, irmãos, avós, genros, noras, sogros, sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;

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

f) Autorização prévia ou posterior da empresa.

2- Os prazos previstos nas alíneas d) e e) do número anterior, contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que teve conhecimento do evento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove quando para tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup> - A

##### Dispensas

1- Para além das ausências justificadas referidas na cláusula anterior, são consideradas dispensas justificadas as seguintes ausências:

a) Falecimento de tios ou tias, no dia do funeral;

b) Doação benévola de sangue, no dia da doação.

2- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa

de algumas das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove, quando tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração todas as ausências que resultem do exercício de funções em associações sindicais fora do crédito concedido por lei.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Consequências da falta

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nas cláusulas 16.<sup>a</sup> e 36.<sup>a</sup> deste AE.

2- As faltas injustificadas dão à empresa o direito de descontar na retribuição a importância a elas correspondente.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato por impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato de trabalho, porém, caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições da legislação sobre previdência.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa para retomar o trabalho, sob pena de, não o fazendo, poder perder o direito ao lugar por abandono.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1- No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste AE ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2- Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição de laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *inlabor*.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação, por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, pelo trabalhador;
- e) Rescisão, por qualquer das partes, durante o período experimental.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

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

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, do qual será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador for associado.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Despedimento promovido pela empresa

1- Ocorrendo justa causa, a empresa pode despedir o trabalhador.

2- A verificação da justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre da instauração de processo disciplinar prévio, elaborado segundo o disposto na lei.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Justa causa

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- 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 trabalha-

dores da empresa;

*d)* Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

*e)* Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

*f)* Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

*g)* Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

*h)* Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

*i)* Prática, no âmbito da empresa, 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;

*j)* Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

*k)* Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

*l)* Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

*m)* Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa será condenada:

*a)* Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

*b)* À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e da antiguidade.

3- Em substituição da reintegração, sem prejuízo do direito especial consignado sob a alínea *a)* do número 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador**

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes comportamentos:

*a)* A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

*b)* A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho em resultado de exercício legítimo de poderes da empresa;

*c)* A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

*d)* A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

*e)* A violação culposa pela empresa das garantias legais ou

convencionais do trabalhador;

*f)* A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

*g)* A aplicação de sanção abusiva;

*h)* A lesão culposa, por parte da empresa, de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

*i)* A ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pelos legítimos representantes da empresa.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas *d)* a *h)* do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula 60.<sup>a</sup>.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **Denúncia unilateral pelo trabalhador**

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la 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 legal de aviso prévio, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio 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, ainda que só oralmente, da sua vida privada.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Segurança social**

Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

### **CAPÍTULO IX**

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

Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Higiene e segurança no trabalho**

1- A empresa obriga-se a instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores luvas, auriculares, batas e outros acessórios necessários.

2- O(s) refeitório(s) previsto (s) na alínea *b)* da cláusula 13.<sup>a</sup> terá(ão) de existir sempre na empresa, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço.

3- A empresa está obrigada a dotar as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4- A empresa obriga-se a criar uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do número seguinte.

5- A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada acidente ocorrido;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

6- A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

7- Os representantes dos trabalhadores na CSHST têm direito, para o desempenho das suas funções, a um crédito de cinco horas mensais, sem perda de remuneração.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico, a quem compete:

1- Promover a realização dos exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional a que o trabalhador se obrigou, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

2- A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

3- A obtenção e ou fornecimento à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

4- Colaborar com a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

5- Elaborar e apresentar as propostas a que alude o número 4 da cláusula 9.<sup>a</sup>.

#### CAPÍTULO X

##### Comissões paritárias

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Constituição e atribuições

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes para interpretar ou eventualmente integrar lacunas do clausulado do presente AE, podendo as mesmas fazer-se acompanhar de assessores.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3- Cada uma das partes indicará à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar, alternadamente, por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que, por escrito, seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, e com simultânea apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião, será lavrada e assinada a respectiva acta.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente o pleno dos respectivos representantes, efectivos e ou suplentes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente AE, dele fazendo parte integrante, sendo objecto de obrigatório depósito e publicação nos termos previstos na lei aplicável à regulamentação das convenções colectivas de trabalho, momento a partir do qual serão aplicáveis à empresa e aos seus trabalhadores.

#### CAPÍTULO XI

##### Sanções disciplinares

#### Cláusula 69.<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 70.<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 de trabalho até 6 dias;
- d) Suspensão de trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

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- A aplicação das sanções previstas nas alíneas b), c), d) e e) do número 1 supra implica, obrigatoriamente, a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

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

5- A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal.

6- A prescrição suspende-se com a instauração de procedimento disciplinar.

7- A empresa está obrigada a comunicar ao sindicato a aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas b) a e) do número 1 da presente cláusula.

#### Cláusula 71.<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) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos legais, não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições da segurança social, comissão paritária ou representação, higiene e saúde no trabalho;
- d) 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 ou 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 do exercício das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

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

#### Cláusula 72.<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 número 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 número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

## CAPÍTULO XII

### Garantia das regalias anteriores

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Das regalias anteriores

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente adquiridos pela prática da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo nos casos expressamente previstos nesta convenção.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

## ANEXO I

### Admissão e carreiras profissionais

1- Os profissionais de manutenção mecânica serão promovidos ao 2.º e 1.º escalões da categoria profissional após dois anos de permanência no 3.º e 2.º escalões, respectivamente.

2- Os trabalhadores da produção, incluindo a manutenção mecânica, terão 18 meses de permanência na categoria de praticante, findos os quais serão promovidos à categoria de oficial para que fizeram a prática.

A categoria de praticante comporta dois escalões:

- a. Praticante do 1.º ano;
- b. Praticante do 2.º ano (durante seis meses).

1- Profissionais de escritório e serviços comerciais:

a) Os estagiários de escritório, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturário de 3.ª.

A categoria de estagiário comporta três escalões:

- I - Estagiário do 1.º ano;
- II - Estagiário do 2.º ano;
- III - Estagiário do 3.º ano.

A categoria de escriturário comporta três escalões:

- I - Escriturário de 3.ª;
- II - Escriturário de 2.ª;
- III - Escriturário de 1.ª.

O tempo de permanência em escriturário de 3.ª e escriturário de 2.ª é de três anos.

1- Profissionais electricistas:

4.1. Serão promovidos a ajudantes os aprendizes que completem um ano na profissão ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam dois anos de serviço na profissão.

Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante, desde que tenha completado seis meses de exercício da profissão.

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência na categoria.

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria.

A categoria de pré-oficial comporta dois escalões:

- I - Pré-oficial do 1.º ano;
- II - Pré-oficial do 2.º ano.

4.2. Qualquer trabalhador habilitado com curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou do Instituto de Formação Profissional terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

4.3. A categoria de oficial comporta três escalões:

- I - Oficial electricista de 3.ª;
- II - Oficial electricista de 2.ª;
- III - Oficial electricista de 1.ª.

O tempo de permanência em oficial electricista de 3.ª e oficial electricista de 2.ª é de três anos.

## ANEXO II

### Definição de funções

*Agente de serviços de atendimento a clientes.* - É o trabalhador que atende os clientes por telefone, regista os seus pedidos na produção em sistema informático apropriado, informa os clientes das características e disponibilidade do produto e aconselha-o apropriadamente.

*Agente de serviços de planeamento e armazém.* - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída e compila e confronta os resultados da produção. Proceda ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

*Ajudante de oficial electricista.* - É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a pré-oficial.

*Alimentador de forno auto.* - É o trabalhador que opera, regula e vigia o abastecimento e funcionamento de um ou mais fornos contínuos destinados à fusão de lentes ou discos; recebe da montagem as patelas em tabuleiros fechados, procede à sua abertura, colocando-as no tapete do forno sobre suportes refractários, que deve dispor ao longo do tapete, recolhendo-as à saída para grelhas que colocará junto dos

túneis; quando fundir discos, deve igualmente colocar as placas refractárias no tapete, retirá-las à saída, podendo descascar os discos, que colocará em recipientes apropriados; deve controlar, registar e regular as temperaturas das diferentes zonas do forno, através da leitura de gráficos e de outros aparelhos de controlo; na falta de energia ou avaria, deve mover manualmente o tapete.

*Alisador de lentes bifocais.* - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexas, procedendo à lida dos segmentos, de acordo com os critérios técnicos estabelecidos, devendo periodicamente verificar a curvatura e qualidade da superfície.

*Alisador de lentes unifocais.* - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexas e côncavas da lente, verificando, com instrumentos de medida apropriados, a conformidade da curvatura e espessuras com as especificações recebidas, devendo periodicamente verificar a qualidade das superfícies.

*Aprendiz.* - É o trabalhador que, sob a orientação permanente de profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

*Caixa.* - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e os registos respeitantes ao movimento relativo a pagamentos; recebe numerário ou valores e verifica se o total corresponde ao indicado nos documentos respectivos; confere o preenchimento dos cheques recebidos; procede a pagamentos, previamente autorizados, em cheque ou numerário, como sejam despesas, compras, serviços fornecidos, comissões e devoluções; emite cheques e recibos, conferindo as importâncias entregues com os totais a pagar; consulta o computador para aceder à listagem diária dos movimentos; consulta e confere diariamente os extractos bancários; elabora folhas de caixa discriminativas e totalizadoras dos movimentos registados; prepara numerário e valores destinados a serem depositados nos bancos; preenche os documentos bancários necessários para proceder a levantamentos e depósitos; arquiva os documentos e coloca-os em pastas próprias; providencia no sentido de ter em caixa as importâncias necessárias para os pagamentos.

*Carpinteiro.* - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa trabalhos destinados à conservação ou produção, podendo também exercer outros serviços de construção inerentes à sua função, bem como, na falta de serviço, colaborar com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, na paletização das caixas e auxiliar na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos, carregamento e descarga.

*Chefe de secção.* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo exercer funções de grau inferior.

*Colorizador de lentes.* - É o trabalhador que, com máquina apropriada, efectua a colorização das lentes de acordo com padrões de cor previamente definidos ou de acordo com as amostras enviadas pelos clientes, com vista à obtenção da cor requerida.

*Contabilista.* - É o trabalhador que, com as condições

oficialmente exigidas para a inscrição como técnico oficial de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos, proveitos e resultados, ao plano de contas e à gestão orçamental de natureza contabilística.

*Controlador de fabrico.* - É o trabalhador que controla a fabricação.

*Controlador de qualidade de lentes de óptica.* - É o trabalhador que procede à verificação da superfície das lentes, medida do segmento e potência, em cabina apropriada, através de exame sumário; vê se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como riscos, picos, sombra, sujidade interior ou mau acabamento, devendo também comparar, através de aparelhos apropriados, a medida do segmento, classificando as lentes de acordo com os padrões definidos, podendo proceder à sua embalagem em caixas próprias.

*Controlador de qualidade de lentes de receituário.* - É o trabalhador que em cabine própria e com a ajuda de lâmpada adequada, verifica se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como: riscos, picos, sombras, defeitos interiores e ainda defeitos resultantes do processo de endurecimento ou do processo de tratamento anti-reflexo. Deve ainda controlar a medida do segmento das lentes bifocais, tipo de lentes progressivas de acordo com o respectivo canal de produção, medida da potência frontal e ainda proceder à estampagem das lentes progressivas em máquina apropriada, podendo também efectuar a embalagem das lentes em envelopes.

*Coordenador de sector.* - É o trabalhador que coordena e distribui os produtos disponíveis para fabrico ou fabricados por um conjunto de trabalhadores que desempenhem a mesma tarefa, servindo de elo de ligação entre sectores, elaborando relatório diário.

*Dactilógrafo.* - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e, assessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência; recebe e regista o correio, separa-o, classifica-o e distribui-o, podendo também exercer funções de telefonista.

*Embalador.* - É o trabalhador que tem como função verificar as especificações técnicas das lentes, introduzi-las em sacos plásticos e posteriormente em caixas de cartão ou envelopes previamente carimbados ou impressos, com as características das lentes a embalar.

*Empregado de limpeza.* - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos.

*Encarregado geral.* - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexionsados com a mesma, se os houver.

*Escriturário.* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou informativamente, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

*Estagiário.* - É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo, na prática, os conheci-

mentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

*Fiel de armazém.* - É o trabalhador que tem como função recepcionar, conferir e armazenar os produtos ou matérias-primas, bem como entregar e zelar pela sua conservação, podendo igualmente fazer os registos de entrada e saída, controlando os níveis de existências.

*Fresador de óptica.* - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a calibrar, desbastar ou esmerilar lentes ou discos, a fim de lhes dar a graduação, espessura e curvatura desejadas, verificando periodicamente a sua superfície com instrumentos apropriados;

*Guarda.* - É o trabalhador que tem como função a vigilância das instalações da empresa, bem como a substituição das funções dos forneiros, após o termo do turno destes, retirando os produtos fundidos dos fornos e colocando-os nas grelhas ou tabuleiros, bem como proceder à ligação dos fornos à hora que lhes for indicada na noite de domingo para segunda-feira, substituir os líquidos nas tinas da máquina de lavar, devendo colaborar na limpeza das instalações e controlar as entradas e saídas de pessoas e de mercadorias.

*Montador de bifocais.* - É o trabalhador que, em cabina própria, monta, segundo normas estabelecidas, o disco sobre a depressão feita na lente, com o auxílio de instrumentos apropriados; deve retirar os discos e as patelas respectivas das grelhas, examinando cuidadosamente as superfícies, procedendo, com o auxílio de uma pinça, à colocação de dois ou mais fios de alumínio, mergulhá-los na extremidade em cola, colocando-os na posição determinada, devendo seguidamente colocar o conjunto em tabuleiros próprios.

*Montador de discos.* - É o trabalhador que retira das grelhas os segmentos após a lavagem, procede ao exame das superfícies com o auxílio de uma lupa, envolve-os com uma fita de papel cerâmico, destinada a mantê-los unidos, colocando-os em placas refractárias, para a fusão, podendo controlar a sua qualidade após a mesma, também com o auxílio de uma lupa.

*Motorista de pesados.* - É o trabalhador, possuidor de carta de condução profissional, a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar pela boa conservação do veículo, sua limpeza, carga que transporta e orientação da mesma e sua descarga. Na falta de serviço para o desempenho das suas funções, colabora com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, auxilia na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos e procede às deslocações ao correio, bancos e fornecedores a fim de efectuar o depósito e levantamento do correio e entregar e receber documentos e valores bancários, bem como efectuar compras ou pagamentos.

*Oficial electricista.* - É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

*Operador de computador.* - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

*Operador de máquinas de endurecimento de lentes or-*

*gânicas.* - É o trabalhador que labora com um equipamento de endurecimento de lentes, assegurando, na sua actividade, nomeadamente: a limpeza e verificação das superfícies; a montagem das lentes em suportes próprios; a preparação de ciclos; o manuseamento da máquina de endurecimento e seus periféricos; intervenções de inspecção; a manutenção dos equipamentos e o controlo do processo.

*Operador de máquina de lavar produtos ópticos.* - É o trabalhador que tem como função regular, vigiar e verificar os parâmetros definidos para iniciar a operação de lavagem, recolhendo seguidamente as grelhas nos diferentes sectores, a fim de as colocar na tina apropriada, retirando-as após secagem e levando-as para os sectores respectivos.

*Operador de máquinas de receituário.* - É o trabalhador que opera com qualquer tipo de máquina, usada na fabricação de lentes de receituário. Consoante o tipo de máquina em que opera, executa as operações de colagem, fresagem, alisamento e (ou) polimento das superfícies internas das lentes, dando-lhes a curvatura e espessura exactas, executando também as tarefas intercalares (nomeadamente, biselagem, separação e (ou) arrumação de moldes e descolagem destes).

*Operador de máquinas de vácuo.* - É o trabalhador que opera com um sistema de vácuo onde as lentes são tratadas por aplicação de uma ou mais capas anti-reflectantes por processo apropriado, competindo-lhe ainda assegurar a manutenção do equipamento.

*Polidor de óptica.* - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a polir por fricção de superfícies côncavas e convexas, verificando com periodicidade as curvaturas e qualidade das superfícies.

*Praticante.* - É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

*Pré-oficial electricista.* - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes, ou do encarregado, executa os trabalhos de menor responsabilidade.

*Rectificador de moldes.* - É o trabalhador que procede à colagem de paletes ou *polyurethane* em moldes esféricos com o raio de curvatura das lentes a trabalhar, procedendo seguidamente à sua rectificação através de um contramolde em máquina própria, fazendo o seu controlo com instrumentos apropriados.

*Rectificador de topos.* - É o trabalhador que, com o auxílio de moldes e máquinas apropriadas, retira da caixa de matérias-primas os segmentos superiores ou inferiores para o molde, respeitando espessuras e curvas previamente definidas, regulando e vigiando a máquina de fresar e alisar onde são colocados os respectivos moldes, retirando-os após o ciclo de trabalho, efectuando o seu exame de superfície e colocando-os em grelhas mergulhadas em recipiente com água; deve ter a percepção de verificar a qualidade dos materiais de corte e alisamento, substituindo-os quando necessário.

*Secretário de administração.* - É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação, documentação e coordenação do secretariado de uma administração ou unidade similar, em língua portuguesa ou estrangeira; reúne os elementos de suporte para decisões superiores e prepara os processos da responsabilidade da chefia, compilando documen-

tação e informações pertinentes sobre o assunto; transmite as decisões tomadas aos interessados; toma notas, redige relatórios, cartas e outros textos, em língua portuguesa ou estrangeira, e dactilografa-os ou efectua o respectivo tratamento em computador; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais e reuniões de trabalho.

*Secretário de direcção.* - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactiógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam ao nível de direcção de empresa.

*Serralheiro-mecânico.* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Servente-estafeta.* - É o trabalhador que transporta e entrega mensagens, encomendas e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros.

*Subencarregado.* - É o trabalhador que coadjuva o encarregado geral e o substitui nas suas ausências.

*Subchefe de secção.* - É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo executar outras tarefas de grau inferior, substituindo o chefe de secção nas suas ausências.

*Telefonista.* - É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou utilização de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, expedindo e recepcionando faxes.

*Torneiro mecânico.* - É o trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral.

Grupo II:

Contabilista;

Subencarregado geral.

Grupo III:

Chefe de secção;

Secretário de administração.

Grupo IV:

Operador de computador;

Subchefe de secção;

Secretário de direcção.

Grupo V:

Caixa;

Carpinteiro de 1.ª;

Controlador de fabrico;

Escriturário de 1.ª;  
 Motorista de pesados;  
 Oficial electricista de 1.ª;  
 Serralheiro mecânico de 1.ª;  
 Torneiro mecânico de 1.ª.

Grupo VI:  
 Coordenador de sector.

Grupo VII:  
 Agente de serviços de planeamento e armazém;  
 Agente de serviços de atendimento a clientes;  
 Colorizador de lentes;  
 Controlador de qualidade de lentes de receituário;  
 Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgâ-  
 nicas;

Operador de máquinas de receituário;  
 Operador de máquinas de vácuo.

Grupo VIII:  
 Carpinteiro de 2.ª;  
 Dactilógrafo;  
 Escriturário de 2.ª;  
 Oficial electricista de 2.ª;  
 Serralheiro mecânico de 2.ª;  
 Torneiro mecânico de 2.ª.

Grupo IX:  
 Carpinteiro de 3.ª;  
 Escriturário de 3.ª;  
 Fiel de armazém;  
 Oficial electricista de 3.ª;  
 Serralheiro mecânico de 3.ª;  
 Telefonista;  
 Torneiro mecânico de 3.ª.

Grupo X:  
 Alimentador de forno automático;  
 Alisador de lentes bifocais;  
 Alisador de lentes unifocais;  
 Estagiário de escritório do 3.º ano;  
 Fresador de óptica;  
 Operador de máquina de lavar produtos ópticos;  
 Polidor de óptica;  
 Pré-oficial electricista do 2.º ano;  
 Rectificador de moldes;  
 Rectificador de topos.

Grupo XI:  
 Guarda.

Grupo XII:  
 Controlador de qualidade;  
 Embalador;  
 Estagiário de escritório do 2.º ano;  
 Montador de bifocais;  
 Montador de discos;

Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIII:  
 Empregado de limpeza.

Grupo XIV:  
 Ajudante de oficial electricista;  
 Estagiário de escritório do 1.º ano;  
 Servente/estafeta.

Grupo XV:  
 Aprendiz;  
 Praticante.

#### ANEXO IV

##### Tabela Salarial

Grupos	Vencimento
I	1 267,50
II	1 103,50
III	779,50
IV	751,50
V	724,00
VI	713,00
VII	706,00
VIII	702,00
IX	694,00
X	659,00
XI	648,50
XII	633,00
XIII	620,00
XIV	608,00
XV	546,00

Vila Real, 27 de Setembro de 2013.

Pelo Pólo - Produtos Ópticos, SA:

*Manuel Armando Gonzaga Guimarães*, na qualidade de mandatário.

*José Luís de Sousa Coutinho Empis*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

*Pedro Miguel P.T. da Silva Jesus Vicente*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de março de 2014, a fl. 146, do livro n.º 11, com o n.º 12/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

## **Contrato Coletivo entre a AEEP - Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Deliberação comissão paritária**

Aos dezoito dias de fevereiro de 2014, reuniu a comissão paritária constituída nos termos do artigo 63.º e seguintes do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a AEEP - Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, constituição publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 39, de 22 de outubro de 2011 com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 9, de 8 de março de 2012, tendo estado presente a maioria dos membros efetivos.

Considerando que:

– Quando o artigo 14.º do CCT foi negociado, a lei em vigor obrigava os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo a adotarem tempos letivos de 90 ou 45 minutos;

– O Decreto-lei n.º 139/2012, de 5 de julho, veio alterar esta situação, conferindo autonomia aos estabelecimentos de ensino na organização dos tempos letivos;

– Têm surgido dúvidas quanto à conjugação desta autonomia de organização letiva com o disposto no CCT quanto ao tempo de trabalho letivo dos docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário;

– Os princípios em presença que é necessário articular e defender são a autonomia organizativa dos estabelecimentos de ensino, o respeito do horário de trabalho dos docentes e a promoção de um serviço educativo de qualidade;

– As partes signatárias reconhecem que um ensino de qualidade exige tempo para trabalho individual de preparação, planificação e avaliação suficiente, considerando o número de alunos/turmas de cada docente;

Os membros da comissão paritária deliberaram, por unanimidade, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 493.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e dos artigos 64.º e 65.º do CCT, interpretar o disposto nos artigos 11-A.º, 11-B.º e 14.º do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, nos seguintes termos:

a) O número 5 do artigo 14.º do CCT não impede a organização dos horários letivos dos docentes em tempos diferentes dos aí previstos (90 minutos e 45 minutos).

b) O número 6 do artigo 14.º do CCT apenas é aplicável quando o estabelecimento de ensino adotar tempos letivos de 90 e 45 minutos;

c) Quando o estabelecimento de ensino adotar tempos letivos diferentes de 90 e 45 minutos, cada tempo letivo, com a duração de até 60 minutos, corresponde a uma hora de tra-

balho letivo;

Em consequência desta interpretação do clausulado, o regime aplicável aos horários de trabalho e respetiva remuneração, quando o estabelecimento de ensino adotar tempos letivos diferentes de 90 e 45 minutos, é o seguinte:

a) *A componente letiva do período normal de trabalho semanal dos professores do 2.º e 3.º ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário e dos estabelecimentos de ensino de línguas é de 22 a 25 aulas semanais, correspondendo cada tempo letivo com a duração de até 60 minutos de trabalho a uma hora de trabalho letivo;*

b) *Nos termos do artigo 32.º, número 7, «Quando o horário letivo dos docentes referidos na alínea c) do número 1 do artigo 11.º - A for superior a 22 horas e até 25 horas, as horas que excedem as 22 são pagas pelo valor hora semanal constante da respetiva tabela e nível», ou seja, a remuneração do docente que lecionem mais do que 22 e até 25 aulas com a duração de até 60 minutos é calculada multiplicando o número de horas letivas semanais atribuídas pelo valor hora semanal da respetiva tabela;*

c) *Quando o estabelecimento de educação ou ensino adotar tempos letivos de 60 minutos, o tempo dos intervalos é considerado como tempo de trabalho, pelo que a componente não letiva de estabelecimento é reduzida em 4 horas semanais;*

d) *Quando o estabelecimento de ensino adotar tempos letivos de 55 minutos, parte do tempo dos intervalos é considerado como tempo de trabalho, pelo que a componente não letiva de estabelecimento é reduzida em 2h20 minutos semanais;*

e) *Caso o estabelecimento de ensino não tenha feita a redução da componente não letiva de estabelecimento prevista na alínea anterior, terá de pagar esse tempo como horas de trabalho suplementar.*

Lisboa, 18 de fevereiro de 2014.

Os representantes da AEEP:

*João Manuel Ribeiro Trigo*, vogal efetivo.

*Joaquim Valente*, vogal efetivo.

*Pedro Marques*, vogal efetivo.

Os representantes da FNE e outros:

*Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto*, vogal efetivo.

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*, vogal efetivo.

*Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso*, vogal substituto.

Depositado em 5 de março de 2014, a fl. 146, do livro n.º 11, com o n.º 13/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI - Constituição**

Estatutos aprovados em 25 de janeiro de 2014.

#### CAPÍTULO I

#### **Da denominação, âmbito, princípios e objectivos**

##### Artigo 1.º

##### (Denominação)

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI, representa todos os trabalhadores,

reformados e pensionistas que independente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam e ou venham a exercer a sua actividade no ou para empresas do sector dos transportes e industria e que a ele livremente adiram.

##### Artigo 2.º

##### (Âmbito e duração)

O sindicato abrange todo o território nacional e durará por tempo indeterminado.

##### Artigo 3.º

##### (Sede)

O sindicato tem sede em Lisboa, na rua da Senhora da

Glória n.º 31 1.º Esq. 1170 - 349, podendo a direcção transferi-la para outro local da cidade de Lisboa, e com a aprovação da assembleia geral para qualquer localidade do território nacional e delegações onde a direcção entenda necessário.

Artigo 4.º

**(Princípios)**

O sindicato rege-se pelos princípios da organização democrática e de acordo com a C. da República Portuguesa, as Leis, e as Convenções da OIT e com total independência relativamente ao Estado, às confissões religiosas e aos partidos políticos.

Artigo 5.º

**(Objectivos, competências e fins)**

1- O sindicato tem por objectivos principais:

a) Representar e promover os interesses socio-profissionais dos seus associados;

b) Promover, organizar e orientar as acções conducentes à satisfação das pretensões e reivindicações dos seus associados;

c) Apoiar e auxiliar os associados em caso de diferendo ou conflitos, decorrentes das relações de trabalho, ou do exercício dos seus direitos e deveres sindicais;

d) Promover a análise crítica e a livre discussão das questões sindicais e de trabalho;

e) Fomentar iniciativas conducentes à valorização social, cultural e sindical dos seus associados, promovendo a sua formação profissional e sindical;

2- O sindicato tem competência para:

a) Negociar convenções colectivas de trabalho e acordos de interesse para os associados;

b) Fiscalizar e exigir a correcta aplicação da legislação laboral, das convenções colectivas e de outros instrumentos de regulamentação do trabalho;

c) Representar os seus associados em conflitos resultantes das relações de trabalho;

d) Prestar toda a assistência, sindical e jurídica, de que os associados necessitem, no âmbito laboral;

e) Criar órgãos e instituições e promover e apoiar iniciativas tendo em vista a valorização social, cultural, profissional, económica e sindical dos seus associados;

f) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, para a realização dos seus fins sociais e estatutários;

g) Decretar greve e pôr-lhe fim;

h) Cobrar as quotizações dos seus associados e outras receitas, assegurando a sua boa gestão;

i) Assegurar o respeito e a prática dos princípios democráticos na vida do sindicato.

3- O sindicato tem por fins promover por todos os meios legítimos ao seu alcance a defesa dos direitos e dos interesses dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os assuntos que afectem os seus associados, defendendo sempre as liberdades individuais e colectivas e a igualdade de oportunidades;

b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização

dos associados, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem estar social, e económico e intelectual;

c) Promovendo a formação profissional e sindical dos seus associados, contribuindo assim para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

d) Pondo ao dispor dos associados os meios de apoio necessários à assistência sindical e jurídica de que careçam nos conflitos decorrentes das relações de trabalho e do exercício dos seus direitos e deveres sindicais.

CAPITULO II

**Dos sócios**

Artigo 6.º

**(Capacidade)**

Podem ser sócios do sindicato todos os trabalhadores que satisfaçam as condições previstas no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 7.º

**(Condições de admissão)**

1- Condições de admissão:

a) O pedido de admissão será feito directamente ao sindicato, ou através de um dirigente ou delegado sindical.

b) O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos.

2- A direcção poderá recusar a admissibilidade de um candidato, remetendo o respectivo processo à assembleia geral e comunicando por escrito ao candidato a sua decisão.

3- Os sócios na situação de pré-reforma ou reforma manter-se-ão como sócios de pleno direito.

Artigo 8.º

**(Direitos)**

São direitos dos sócios:

1- Eleger e ser eleito para os órgãos sociais quando no uso pleno dos seus direitos;

2- Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos estatutos;

3- Apresentar propostas, formular requerimentos e votar na reunião da assembleia geral;

4- Recorrer para a assembleia geral, nos termos dos estatutos, dos actos dos demais órgãos sociais;

5- Examinar as contas;

6- Usufruir de todas as vantagens que resultem da actividade do sindicato;

7- Receber o cartão de sócio e um exemplar do estatuto do sindicato, após a admissão.

Artigo 9.º

**(Deveres)**

São deveres dos sócios:

1- Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares.

2- Participar e manter-se informado das actividades do sindicato.

3- Fortalecer a organização sindical e desenvolver nos locais de trabalho, uma actividade militante em defesa dos princípios e objectivos do sindicato.

4- Pagar 1 % do vencimento mensal para a quota do sindicato, ou o valor que a direcção venha a aprovar, podendo os reformados e pensionistas ter quotização de valor inferior.

5- Adquirir o cartão sindical.

6- Comunicar ao sindicato ou ao delegado sindical, no prazo de quinze dias, qualquer alteração da sua situação profissional, mudança de local de trabalho, de residência, estado civil, etc.

7- Desempenhar condignamente as funções dos cargos para os quais for eleito nos termos destes estatutos.

#### Artigo 10.º

##### (Perda de qualidade)

Perdem a qualidade de sócio, aqueles que:

1- Peçam a sua demissão por escrito.

2- Deixem de exercer a sua actividade no âmbito do sindicato.

3- Deixem de pagar a quota por um período superior a três meses, excepto nos seguintes casos:

a) Quando deixarem de receber vencimentos;

b) Quando em situação de cumprimento de serviço militar.

4- Sejam expulsos do sindicato.

#### Artigo 11.º

##### (Readmissão)

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios, nas circunstâncias determinadas para a admissão, excepto quando tenham sido expulsos, caso em que só a assembleia geral pode decidir da readmissão.

### CAPITULO III

#### Dos órgãos sociais

#### Artigo 12.º

##### (Órgãos sociais)

Os órgãos sociais são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

#### Artigo 13.º

##### (Duração do mandato)

O mandato é válido por 4 anos, podendo os seus membros ser reeleitos para o mesmo ou outro órgão.

#### Da assembleia geral

#### Artigo 14.º

##### (Constituição)

A assembleia é constituída por todos os sócios no gozo dos seus direitos e é dirigida pela mesa (M.A.G.) composta por (3) três membros, um presidente e dois secretários que, pela ordem de colocação na lista, o substituem nas suas faltas e impedimentos.

a) O presidente é o primeiro da lista concorrente mais votada, sendo os restantes os que lhe seguem pela mesma ordem e os os primeiros das listas concorrentes desde que haja mais que uma, sendo apurados pelo método de Hondt.

#### Artigo 15.º

##### (Competência)

Compete à assembleia geral:

1- Definir as normas e traçar os programas de orientação geral da actividade sindical;

2- Eleger a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;

3- Apreciar o relatório da actividade e as contas da gerência da direcção;

4- Alterar os estatutos;

5- Nomear uma comissão administrativa em caso de demissão ou destituição da direcção até ao novo acto eleitoral não podendo exceder 90 dias;

6- Apreciar, em última instância, os recursos da aplicação de sanções disciplinares e da recusa de admissão de sócio;

7- Autorizar a direcção a negociar acordos com outros sindicatos, bem como a filiação do sindicato em organizações sindicais nacionais ou internacionais;

8- Autorizar a direcção a adoptar as medidas e formas de luta necessárias à defesa de interesses sindicais;

9- Fixar ou alterar o valor da quotização sindical;

10- Alterar a sede para outra localidade, se tal for proposto pela direcção.

§ único - As deliberações que envolvam a apreciação do mérito ou demérito das pessoas são tomadas por escrutínio secreto.

#### Artigo 16.º

##### (Reuniões)

1- A assembleia geral reúne ordinariamente, uma vez por ano, convocada pelo seu presidente.

2- A assembleia geral reúne extraordinariamente, convocada pelo seu presidente, por iniciativa deste, a requerimento da direcção ou por um conjunto de associados não inferior à quinta parte da sua totalidade.

3- A data, o lugar e a ordem do dia são fixados pelo presidente e comunicados com pelo menos dez dias de antecedência e amplamente divulgada.

4- A assembleia geral funciona à hora marcada com a maioria dos sócios e meia hora depois com qualquer número.

5- A assembleia geral delibera por maioria simples; incluindo a revisão dos estatutos mas a extinção do sindicato só pode ser decidida por, pelo menos, três quartos dos sócios presentes.

## Da direcção

### Artigo 17.º

#### (Composição e forma de eleição)

1- A direcção é composta por dezassete (17) elementos eleitos em assembleia geral por voto directo e secreto, sendo os primeiros seis (6) os primeiros da lista maioritária e os restantes onze (11) se houver mais que uma lista, atribuídos pelo método de Hondt, todos para um mandato de quatro anos.

a) A direcção terá um presidente, quatro vice-presidentes, um tesoureiro e onze (11) secretários, que serão, pela ordem indicada, os primeiros elementos das listas votadas.

2- O presidente da direcção é o presidente do sindicato.

3- Um vice-presidente substitui o presidente no seu impedimento ou quando mandatado para tal.

4- Um secretário elabora as actas das reuniões registando todos os assuntos e deliberações tomadas com o máximo de clareza e rigor.

5- O presidente distribui pelos restantes membros as tarefas que julgue por bem, podendo altera-los.

### Artigo 18.º

#### (Competências)

1- São competências da direcção:

a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

b) Admitir ou rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

c) Dirigir e coordenar toda a actividade do sindicato de acordo com os estatutos e as orientações definidas pela assembleia geral;

d) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março ao conselho fiscal, o relatório de contas do exercício do ano anterior;

e) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Dezembro, o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;

f) Definir o valor da quotização mensal e administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

g) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;

h) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral;

i) Submeter à apreciação da assembleia geral, os assuntos sobre que estatutariamente se deva pronunciar ou que voluntariamente lhe queira propor;

j) Fazer a gestão do pessoal de acordo com o direito laboral vigente;

k) Elaborar os regulamentos internos necessários, à boa organização dos serviços do sindicato;

l) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho, devendo consultar, pelos meios julgados convenientes, os trabalhadores abrangidos;

m) Criar as comissões de apoio que considere necessárias ao seu trabalho;

n) Participar nas reuniões da assembleia geral com direito a voto;

o) Remeter para o conselho de fiscal todos os casos da competência daquele órgão;

p) Dar parecer à assembleia geral acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores ou a adesão a outras já existentes;

q) Declarar a greve e pôr-lhe fim, nos termos dos estatutos;

r) Propor à assembleia geral a alteração da sede, se julgar do interesse do sindicato.

### Artigo 19.º

#### (Funcionamento)

1- A direcção reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por trimestre; as suas deliberações são tomadas por maioria, devendo lavrar-se acta de cada reunião que será sujeita à apreciação de todos os membros presentes na referida reunião ou no início da reunião seguinte.

2- As reuniões da direcção só serão deliberativas, com a presença de mais de 50 % dos seus membros.

3- Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem manifestado por escrito, de forma inequívoca a sua discordância.

4- Obrigam o sindicato as assinaturas de dois membros da sua direcção, sendo uma a do seu presidente ou, no seu impedimento a de um vice-presidente.

5- Para a movimentação e ou levantamentos bancários é obrigatória a assinatura do tesoureiro ou de quem o substituir nos seus impedimentos.

6- Para o expediente corrente é bastante a assinatura de um membro da direcção.

## Assembleia delegados sindicais

### Artigo 20.º

#### (Assembleia de delegados sindicais)

1- A assembleia é composta por todos os delegados sindicais do sindicato.

2- A assembleia de delegados sindicais é um órgão consultivo do sindicato, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, especialmente, analisar e discutir a situação sindical nas empresas.

a) A assembleia de delegados sindicais deve reunir ordinariamente todos os trimestres e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pela direcção ou pela mesa da assembleia geral;

b) Na primeira reunião a assembleia de delegados sindicais elegerá a sua mesa, composta por um presidente, um vice-presidente e um secretários eleitos pelo método de Hondt;

c) A direcção far-se-á representar obrigatoriamente nas reuniões da assembleia de delegados sindicais.

3- Compete à assembleia de delegados sindicais:

a) Colaborar com a direcção, desde que solicitada, na revisão das convenções colectivas de trabalho;

b) Apreciar e analisar a acção dos delegados sindicais de forma a melhorarem o seu desempenho;

c) Pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam presentes pela direcção ou por outro órgão do sindicato.

## Delegados sindicais

### Artigo 21.º

#### (Dos delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais são sócios do sindicato que têm por obrigação fazer a dinamização sindical nas empresas e locais pelos quais foram eleitos.

a) O número de delegados sindicais será estabelecido pela direcção, de acordo com o direito laboral vigente;

b) A eleição de delegados sindicais far-se-á, por convocatória emanada da direcção, nos locais de trabalho por voto secreto de entre as listas nominativas candidatas;

c) A substituição ou exoneração dos delegados será feita pela assembleia que os elegeu;

d) A duração do seu mandato não depende da dos corpos gerentes do sindicato;

e) Haverá sempre eleições para delegados sindicais quando ocorrer mudança de direcção, a realizar no prazo de 60 dias após a data de posse daquela.

### Artigo 22.º

#### (Competências)

1- São competências dos delegados sindicais:

a) Representar o sindicato no seu local de trabalho, dentro dos limites que lhes são conferidos pelos estatutos, e pela a direcção do sindicato;

b) Ser um elo permanente de ligação entre o sindicato e os trabalhadores e entre estes e o sindicato;

c) Informar os trabalhadores de toda a actividade do sindicato, nomeadamente através da distribuição da documentação por ele emanada;

d) Dar todo o apoio que lhes for pedido por qualquer dos órgãos do sindicato, nomeadamente pareceres sobre os problemas que os mesmos lhes apresentem;

e) Participar activamente na assembleia de delegados sindicais.

2- Os delegados sindicais gozam das garantias previstas na legislação geral e nas convenções colectivas de trabalho.

## Do conselho fiscal

### Artigo 23.º

#### (Composição)

O conselho fiscal é constituído por (3) três membros, um presidente e dois vogais que, pela ordem de colocação na lista, o substituem nas suas faltas e impedimentos, sendo atribuídos pelo método de Hondt.

### Artigo 24.º

#### (Comparência)

O conselho fiscal é o órgão de julgamento, disciplinar e fiscal do sindicato e compete-lhe:

1- Apreciar as queixas e reclamações dos sócios;

2- Instruir os processos disciplinares e aplicar as sanções previstas nos estatutos;

3- Dar parecer sobre as contas da gerência;

4- Fiscalizar a contabilidade e a gestão financeira do sindicato.

### Artigo 25.º

#### (Quorum)

O conselho fiscal delibera por maioria dos seus membros.

## CAPÍTULO IV

### Da disciplina

### Artigo 26.º

#### (Infracções)

Incorrem nas sanções previstas no artigo seguinte os sócios que:

1- Individual ou colectivamente assumam publicamente posições contrárias aos princípios e objectivos do sindicato, definidos nos estatutos.

2- Desrespeitem as normas estatutárias e as deliberações e decisões dos órgãos sociais.

3- Abandonem injustificadamente o exercício das funções para que forem eleitos ou não cumpram os encargos que os órgãos sociais lhes cometerem.

### Artigo 27.º

#### (Sanções)

As infracções definidas no artigo anterior são punidas, consoante o desvalor e a culpa, com:

1- Mera advertência;

2- Repreensão escrita;

3- Suspensão até 180 dias;

4- Expulsão.

### Artigo 28.º

#### (Processo disciplinar)

Toda a sanção é aplicada em processo disciplinar escrito, dirigido por um membro do conselho fiscal, gozando o arguido de todos os meios de defesa.

### Artigo 29.º

#### (Recurso)

A decisão condenatória admite recurso a interpor, no prazo de 15 dias após a notificação, para a assembleia geral, que julgará na primeira reunião.

## CAPÍTULO V

### Das eleições, princípios gerais

### Artigo 30.º

#### (Data)

A assembleia geral elege os órgãos sociais na sede do sindicato e delegações regionais, e a data é marcada pelo seu

presidente com 60 dias de antecedência.

**Artigo 31.º**

**(Candidaturas)**

1- As candidaturas podem ser propostas pela direcção ou por um mínimo de 10 % ou 100 dos associados no pleno gozo dos seus direitos e têm de ser apresentadas até 30 dias antes da data das eleições e as listas conterão elementos concorrentes a todos os cargos dos órgãos sociais.

2- São aceites listas unitárias e ou organizadas por tendência, profissional, social, de empresa e ou outra, a que os trabalhadores livremente se queiram atribuir, sendo a sua divulgação e ou promoção da responsabilidade dos seus proponentes.

**Artigo 32.º**

**(Votação)**

1- A votação é feita por escrutínio secreto e é admitido o voto por correspondência, nos termos deste estatuto.

2- As listas são votadas no seu conjunto.

**Artigo 33.º**

**(Vencimento)**

Vence a candidatura que obtiver a maioria dos votos válidos.

**Do processo eleitoral**

**Artigo 34.º**

**(Organização das eleições)**

1- A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral.

2- Ao presidente da assembleia geral compete:

a) Marcar com, pelo menos, 60 dias de antecedência a data das eleições;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral.

3- À mesa da assembleia geral compete:

a) Promover a organização dos cadernos eleitorais;

b) Apreciar, em última instância, as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

c) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;

d) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral;

e) Promover a constituição das mesas de voto;

f) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto.

**Artigo 35.º**

**(Convocação da assembleia)**

A assembleia geral eleitoral é convocada por aviso-circular a remeter a cada um dos sócios por forma a ser recebido com a antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições e publicada em pelo menos um jornal diário de tiragem nacional.

**Artigo 36.º**

**(Cadernos eleitorais)**

1- Os cadernos eleitorais deverão ser afixados na sede do sindicato no prazo de 10 dias após a convocação das eleições.

2- Imediatamente após a afixação, deverão ser remetidas cópias dos cadernos a todas as delegações.

3- Nos cadernos serão incluídos os sócios no pleno uso dos seus direitos, por ordem alfabética do primeiro nome próprio, com a indicação do número de sócio e do local onde exerce a sua actividade profissional.

4- Da menção ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer sócio reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação.

5- No mesmo prazo, podem, aqueles que perderam a qualidade de sócio por terem em atraso a quotização, liquidar as quotas em dívida, readquirindo automaticamente aquela qualidade e passando a ter capacidade eleitoral.

6- Findo o prazo das reclamações, a mesa da assembleia geral apreciará, no prazo de cinco dias, as que tenham sido apresentadas e organizará um caderno adicional com os sócios que regularizaram a sua situação nos termos do número anterior.

7- Ao caderno adicional é aplicável o disposto nos números 3 e 4 deste artigo, com redução do prazo de reclamação para 5 dias.

**Artigo 37.º**

**(Candidaturas)**

1- A apresentação das candidaturas deve ser feita até ao 30.º dia anterior à data designada para as eleições e consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) da lista contendo a identificação dos candidatos, através da indicação do nome completo, número de sócio e local de exercício de funções, e ainda a indicação do órgão e cargo a que se candidatam;

b) do termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura;

c) da indicação do sócio escolhido para exercer as funções de mandatário, que representará a lista nas operações eleitorais e receberá as notificações das deliberações da mesa de assembleia geral.

2- Nas listas propostas por sócios, estes serão identificados pelo seu nome completo legível, assinatura, número de sócio e local onde exercem funções.

3- As listas que se apresentem por tendência seja de que tipo for só podem ser aceites se estiverem perfeitamente identificadas de modo a não serem confundidas com outras.

4- Nenhum sócio pode ser candidato a mais de um órgão.

**Artigo 38.º**

**(Aceitação das candidaturas)**

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas.

2- Verificando-se a existência de irregularidades processuais

ais, os mandatários das listas serão imediatamente notificados para as suprir no prazo de três dias.

3- Nas 48 horas seguintes ao termo do prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

4- A cada lista corresponderá uma letra maiúscula por ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5- As listas, bem como os respectivos programas, serão afixados na sede do sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização das eleições, e serão remetidas, por cópia, às delegações, que facultarão a sua consulta aos sócios da respectiva área.

#### Artigo 39.º

##### (Campanha eleitoral)

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo anterior e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2- A campanha eleitoral será orientada livremente pelas listas concorrentes.

3- É garantida, nas instalações sindicais, a existência de locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, de propaganda das diversas listas.

#### Artigo 40.º

##### (Desistência e substituição de candidaturas)

1- Não é admitida a substituição de candidatos.

2- Exceptua-se do disposto no número anterior a substituição resultante de morte ou perda de capacidade ocorrida até 10 dias antes da data designada para eleições.

3- A substituição que se efectue nos termos do número anterior será, após admitida pela mesa da assembleia geral, anunciada por avisos a afixar nas instalações sindicais.

#### Artigo 41.º

##### (Boletins de voto)

1- Os boletins de voto serão de forma rectangular e editados em papel liso não transparente, sem quaisquer dizeres.

2- Nas mesas de voto existirão boletins em quantidade suficiente para suprir eventuais faltas.

#### Artigo 42.º

##### (Assembleia de voto)

1- A assembleia de voto funcionará na sede e delegações regionais do sindicato com o horário a estabelecer pela mesa da assembleia geral que dará, com a devida antecedência, conhecimento desta sua deliberação a todos os eleitores.

2- Compõem as mesas da assembleia de voto um presidente e dois vogais, por cada mesa, que desempenharão as funções de escrutinadores, todos designados pela mesa da assembleia geral.

3- Serão distribuídos às mesas da assembleia de voto duas cópias dos cadernos eleitorais e uma urna e os boletins de voto.

4- Para a validade das operações eleitorais exige-se a presença de, pelo menos, dois membros da mesa.

5- Das deliberações da mesa da assembleia de voto reclama-se para a mesa da assembleia geral.

6- É permitido a cada lista designar um delegado à assembleia de voto de cada mesa, que terá a faculdade de fiscalizar as operações, e será ouvido em todas as questões que se suscitarem durante o funcionamento da assembleia.

#### Artigo 43.º

##### (Modo de votação)

1- A votação consiste na inscrição, no boletim de voto, da letra ou designação que identifica a lista escolhida.

2- A votação deve ser presencial não é permitido o voto por procuração.

3- Se justificar pode ser aceite o voto por correspondência nos termos a definir pela mesa da assembleia geral.

#### Artigo 44.º

##### (Processo de votação)

1- Na votação, os eleitores identificar-se-ão perante o presidente da mesa, se não forem reconhecidos por ele ou pelos vogais.

2- Verificada a inscrição nos cadernos eleitorais, os eleitores entregarão ao presidente da mesa o boletim de voto dobrado em quatro.

3- O presidente introduzirá o boletim na urna, ao mesmo tempo que os escrutinadores descarregarão o voto, rubricando o respectivo caderno na linha correspondente ao nome do eleitor.

4- Os eleitores inscritos ou votantes e os delegados das listas podem suscitar dúvidas e apresentar, por escrito, reclamações, protestos ou contraprotostos, sobre os quais recairá imediata deliberação da mesa, excepto se o diferimento para final não afectar o andamento normal da votação.

#### Artigo 45.º

##### (Apuramento dos resultados)

1- Encerrada a votação, o presidente mandará contar os votantes segundo as descargas efectuadas nos cadernos eleitorais.

2- Concluída a contagem, será aberta a urna a fim de se conferir o número de boletins e sobrescritos enfiados; em caso de divergência entre o número de descargas e o número de boletins e sobrescritos, prevalece este último.

3- Um dos escrutinadores desdobrará os boletins e abrirá os sobrescritos, um a um, e anunciará em voz alta a lista votada. O outro escrutinador registará em folha própria os votos atribuídos por lista, bem como os votos em branco e os nulos.

4- Corresponderá a voto branco o do boletim que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

5- Serão nulos os votos:

a) expressos em boletim diverso do distribuído para o efeito;

b) em cujo boletim tenha sido feita inscrição diferente da prevista neste estatuto;

c) quando haja dúvidas sobre o significado do sinal ins-

crito;

d) quando no boletim tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura.

6- Os boletins de voto serão examinados e exibidos pelo presidente, que os agrupará em lotes separados correspondentes às listas votadas, aos votos em branco e aos votos nulos.

7- Terminadas as operações referidas nos números anteriores, o presidente procederá à contraprova da contagem dos boletins de cada um dos lotes.

8- O apuramento será publicado na sede do sindicato depois de conhecido o resultado de todas as mesas de voto, discriminando-se os números de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos atribuídos a cada lista.

9- A contagem dos votantes, dos boletins e dos votos será pública.

10- Os boletins de voto sobre os quais haja reclamação ou protestos serão remetidos à mesa da assembleia geral com os documentos que lhes digam respeito; os restantes serão destruídos.

#### Artigo 46.º

##### (Acta e apuramento final)

1- Competirá ao presidente de cada mesa eleitoral, elaborar a acta das operações de votação e apuramento de todas as mesas de voto.

2- Da acta constarão:

a) os nomes dos membros da mesa e dos delegados das listas;

b) a hora de abertura e de encerramento da votação;

c) as deliberações tomadas pela mesa;

d) o número de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos obtidos por cada lista;

e) o número e identificação dos boletins sobre os quais tenha incidido reclamação ou protesto;

f) as divergências de contagem;

g) as reclamações, protestos ou contra-protestos;

h) quaisquer outras ocorrências que a mesa julgue dignam de menção.

3- Nas 48 horas seguintes ao apuramento, os presidentes das assembleias de voto enviarão ao presidente da mesa da assembleia geral a acta, os cadernos eleitorais com as descargas, e demais elementos respeitantes à eleição.

4- No prazo de três dias, a mesa da assembleia geral apurará e proclamará os resultados finais, elaborando a competente acta.

5- O presidente cessante da assembleia geral conferirá posse aos membros eleitos, no prazo de 8 dias após a publicação da acta de apuramento final.

#### Artigo 47.º

##### (Casos não previstos e dúvidas)

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia geral, e sempre de acordo com a Lei.

## CAPÍTULO VI

### Do património

#### Artigo 48.º

##### (Receitas)

Constituem receitas do sindicato:

O produto da quotização dos sócios;

Os donativos e subsídios;

Os juros de depósitos ou rendimentos de outras aplicações financeiras.

#### Artigo 49.º

##### (Contas)

As contas devem ser elaboradas por verbas separadas, segundo as regras da contabilidade, e serão anualmente apresentadas pela direcção ao conselho fiscal e, depois, à assembleia geral.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 50.º

##### (Alteração dos estatutos)

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral nos termos deste artigo.

2- A convocatória da assembleia geral tem expressamente de a prever na ordem de trabalhos.

3- A convocatória prevista no número anterior tem de ser feita com sessenta dias de antecedência.

4- As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por maioria.

#### Artigo 51.º

##### (Normas sobre referendo)

A direcção ou a assembleia geral podem em casos de comprovada necessidade convocar os sócios para referendo, por decisão maioritária dos seus membros.

#### Artigo 52.º

##### (Fusão e dissolução)

1- A extinção, fusão ou dissolução do sindicato só poderá ser decidida em assembleia geral e com base no resultado de um referendo vinculativo feito aos sócios e desde que aprovado por uma maioria de dois terços.

2- No caso de dissolução, a assembleia definirá os precisos termos em que a mesma se processará e indicará o destino dos bens do sindicato que não poderão em caso algum ser distribuídos pelos sócios devendo ser aplicados em instituições de carácter social.

Artigo 53.º

(Disposições finais)

1- As destituições dos órgãos do sindicato só poderão efectuar-se nos termos em que se procedeu à sua eleição.

2- Estes estatutos entrarão imediatamente em vigor após a sua aprovação.

3- Em tudo o que estes estatutos forem omissos prevalecerá a Lei Geral e a Constituição da República Portuguesa.

Registado em 3 de março de 2014, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 161 do livro n.º 2.

**Sindicato Livre dos Pescadores e Profissões Afins - Nulidade**

Por sentença proferida em 28 de dezembro de 2013, transitada em julgado em 3 de fevereiro de 2014, no âmbito do processo n.º 4890/12.6TTLSB, que correu termos na 2.ª Secção - 1.º Juízo do Tribunal do Trabalho de Lisboa, em virtude da acção que o Ministério Público moveu contra o Sindicato Livre dos Pescadores e Profissões Afins, foi declarada a nulidade dos estatutos do réu, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2012, mantendo-se em vigor os existentes à data do pedido de registo, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 449.º, do Código do Trabalho.

## II - DIREÇÃO

**Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI**

Eleitos em assembleia geral constituinte, realizada a 25 de Janeiro de 2014.

Direção:

Presidente - Dr. Diogo Rodrigues de Andrade Correia, cartão de cidadão n.º 5505265.

Vice-presidente - Dr. Rui Vieira dos Santos, cartão de cidadão n.º 6253705.

Vice-presidente - Carlos José Laranjeira Maduro, cartão de cidadão n.º 6965730.

Vice-presidente - Maria Amália Nogueira Ambrósio Santos, cartão de cidadão n.º 04450007.

Vice-presidente - António Manuel Nunes Rua, cartão de cidadão n.º 6391544.

Tesoureiro - Carlos de Sousa Amaro, cartão de cidadão n.º 04018266.

Secretário - Rui Manuel Almeida, cartão de cidadão n.º 8427475.

Secretário - Sérgio Felipe Gomes Pires Carrilho, cartão de cidadão n.º 09943420.

Secretário - António Manuel Pereira Zenão, cartão de cidadão n.º 9768272.

Secretário - Raul Simões Torres de Oliveira, cartão de cidadão n.º 9045429.

Secretário - Armando Manuel Pereira da Costa Rosa, cartão de cidadão n.º 6989864.

Secretário - Ricardo Jorge Nabo Rebelo, cartão de cidadão n.º 10011164.

Secretário - João Manuel de Santos Gralha, cartão de cidadão n.º 08247095.

Secretário - Joaquim José Marques Pimentel, cartão de cidadão n.º 04384565.

Secretário - José Manuel Pedro Oliveira, cartão de cidadão n.º 6263767.

Secretário - Altino José Oeiras de Matos, cartão de cidadão n.º 7687132.

Secretário - Peter Martins Faria, cartão de cidadão n.º 09939998.

**SIOFA - Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins**

Direção eleita em 28 de janeiro de 2014, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente:

José António Neves de Assunção, cartão de cidadão n.º 1804018.

Vices presidentes:

Paulo da Cunha Fevereiro, cartão de cidadão n.º 9805479.

José Nascimento Lameirinhas Paulo, cartão de cidadão n.º 08455211.

Secretários:

Luís Manuel Vicente Mendes, cartão de cidadão n.º 09846645.

Paulo Jorge António Gameiro, cartão de cidadão n.º 9922335.

Victor Manuel Vieira Oliveira, cartão de cidadão n.º

07655979.

Vogais:

Paulo Nuno Durão Moleiro, cartão de cidadão n.º 8063897.

António Pega Diogo, cartão de cidadão n.º 2646247.

José António da Silva Gomes, cartão de cidadão n.º 9915994.

Joaquim António Santos Fernandes, cartão de cidadão n.º 7394664.

Nuno Manuel Sucena Henriques da Graça, cartão de cidadão n.º 09908170.

Maria Fernanda Rodrigues Ferreira, cartão de cidadão n.º 04361755.

Hugo Alexandre Cunha Sequeira, cartão de cidadão n.º 11092623.

Francisco Batista Maria, cartão de cidadão n.º 7009889.

Carlos Manuel Almeida Carvalho, cartão de cidadão n.º 7735265.

António Manuel Couto Pereira, cartão de cidadão n.º 10063969.

José Paulo Oliveira Silva Lourenço, cartão de cidadão n.º 10671567.

Joel Pedro Simões Barata, cartão de cidadão n.º 11587886.

Dharmesh Kumar Maugi Guiga, cartão de cidadão n.º 09846304.

João Manuel Ferreira Aparício, cartão de cidadão n.º 7114513.

Rui Jorge Alves de Moura Monteiro Soares, cartão de cidadão n.º 06608670.

José Agostinho Sá Barros, cartão de cidadão n.º 10212400.

Luís Carlos Calhau Ferreira, cartão de cidadão n.º 12093334.

Suplentes:

Carlos Alberto Serra Lopes, cartão de cidadão n.º 06948815.

Pedro Rafael Dias Amaro, cartão de cidadão n.º 12197147.

Sérgio Carlos Pinto Bonifácio, cartão de cidadão n.º 9905074.

Victor José Farto Luz, cartão de cidadão n.º 6983812.

### **FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - Substituição**

Na composição do secretariado nacional, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2013, para o mandato de quatro anos, o Sr. Carlos Sousa Amaro eleito em 28/2/2013, é substituído do cargo de tesoureiro:

Carlos Susa Amaro, substituído pelo:  
Manuel José Lopes Prates

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **AIPL - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares de Lisboa**

Eleição em 5 de dezembro de 2013, para o mandato de três anos.

Presidente - Diamantino S. Moreira, representante do sócio n.º 499/10, Realista & Moreira, L.<sup>da</sup>.

Vice-presidente - António Manuel T. N. Neves, representante do sócio n.º 208/10, Panificadora do Areeiro, L.<sup>da</sup>.

Vogal - José Adelino C.S. Rosa, representante do sócio n.º 187/10, Padaria A Florescente, L.<sup>da</sup>.

Vogal - Manuel Augusto R. Pires, representante do sócio n.º 472/03, Pires, Costa & Rodrigues, L.<sup>da</sup>.

Vogal - Elísio Soares Gomes, representante do sócio n.º 252/03, Padaria Central Pinhal de Frades, L.<sup>da</sup>.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

#### **MAXAMPOR, SA**

Eleita em 14 de fevereiro de 2014, para o mandato de um ano.

Efectivos:

Carlos dos Santos Gravelho Domingues, cartão de cidadão n.º 06294501.

Vera Lúcia Macheira Pratas Aperta dos Santos, cartão de cidadão n.º 09553348.

Suplente:

Anabela Aresta Ferreira Lemos, cartão de cidadão n.º 05331940.

Registado em 3 de março de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 1 do livro n.º 2.

#### **Jado Ibéria - Produtos Metalúrgicos, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>**

Eleição em 18 de fevereiro de 2014, para o mandato de 3 anos.

Efectivos:

Augusto Manuel Vieira Moreira, bilhete de identidade/ cartão de cidadão n.º 10123641, de 10/3/2006, arquivo de identificação de Braga.

Joaquim Vieira Sousa Braga, bilhete de identidade/ cartão de cidadão n.º 07281169.

José Nunes Lemos, bilhete de identidade/ cartão de cidadão n.º 05843112.

Suplentes:

José Lima Rodrigues, bilhete de identidade/ cartão de cidadão n.º 05811026.

José Peixoto Ferreira, bilhete de identidade/ cartão de cidadão n.º 05867350.

António Jorge Pereira Silva, bilhete de identidade/ cartão de cidadão n.º 10105265.

Registado em 3 de março de 2014, ao abrigo do artigo 417.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 1 do livro n.º 2.

#### **TRÓIAVERDE - Exploração Hoteleira e Imobiliária, SA**

Eleição em 13 e 14 de fevereiro de 2014, para o mandato de 3 anos.

Efectivos:

António Luís Barros Figueiredo.

Joaquim Pereira Pires.

Luís Armando Graça da Silva.

Suplentes:

António Manuel Silva.

Gaspar Humberto O. Pato.

Jorge Manuel R. Silva.

Registado em 3 de março de 2014, ao abrigo do artigo 417.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 1 do livro n.º 2.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **EuroResinas - Indústrias Químicas, SA**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da supracitada Lei e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de fevereiro de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa EuroResinas - Indústrias Químicas, SA, que se transcreve:

«Serve a presente comunicação enviada de acordo com o exigido pelo número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, para informar que no dia 22 de maio de 2014 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º e 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Identificação da empresa: EuroResinas - Indústrias Químicas, SA.

Morada: Plataforma Industrial de Sines, Lote Industrial I - 7520-064 Sines.».

### **VIGOBLOCO - Pré-Fabricados, SA**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da Lei supra referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de fevereiro de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa VIGOBLOCO - Pré-Fabricados, SA, «O grupo dos trabalhadores da VIGOBLOCO - Pré-Fabricados, SA, Manuel Vieira da Neves Silva e Daniel Ferreira Vasconcelos, representantes da Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, vem desta forma promover o ato eleitoral para a eleição da referida comissão para o triénio 2014-2017, na empresa VIGOBLOCO, para o dia 16/5/2014.

Seguem-se as assinaturas de 20 trabalhadores.».

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA, realizada em 11 de fevereiro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2013.

Efetivos:

José Manuel Dinis Heitor, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5445455.

Nuno Miguel Marques Rodrigues. bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10819141.

Manuel Alberto Rodrigues Oliveira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5078119.

Suplentes:

Rui Miguel Afonso Martins, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10336739.

Francisco Manuel Fernandes Balau, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11987502.

João José Tavares Almeida, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9883721.

Registado em 3 de março de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 25, a fl. 86 do livro n.º 1.

**Fernandes & Terceiro, SA**

Eleição em 3 de fevereiro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43 de 22 novembro de 2013.

Efectivos:

Francisco Luis dos Reis Lança.

João Manuel dos Anjos Magalhães.

Suplentes:

Carina Alexandra dos Alves Santos.

Ana Isabel Alves Pinto.

Registado em 3 de março de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 26, a fl. 86 do livro n.º 1.

**Vitrohm Portuguesa, L.<sup>da</sup>**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Vitrohm Portuguesa, L.<sup>da</sup>, realizada em 14 de fevereiro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Efetivos:

José Francisco Emídio Parrinha, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06592099.

Julieta Maria Lopes Calisto Constantino, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4323233.

Suplentes:

Isabel Maria Oliveira Teixeira Reis, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06574089.

Umbelina Rosa Calvão Moura Loureiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3589472.

Registado em 3 de março de 2014, ao abrigo do artigo 36.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 24, a fl. 86 do livro n.º 1.