



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura) ..... 1126
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares) ..... 1127

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias de Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB ..... 1128
- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras ..... 1155

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

...

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação Industrial e Comercial do Café - AICC - Alteração ..... 1159

**II – Direção:**

- ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste - Eleição ..... 1160

- Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) - Eleição ..... 1160

- Associação Empresarial da Maia - Eleição ..... 1161

- Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior (AECRM) - Eleição ..... 1161

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- APPDA-Lisboa, Associação Portuguesa para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo - Constituição ..... 1161

- Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, SA - Constituição ..... 1164

- Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM - Alteração .....	1167
- Oitante, SA - Alteração .....	1176

**II – Eleições:**

- APPDA-Lisboa, Associação Portuguesa para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo - Eleição .....	1188
- Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, SA - Eleição .....	1188
- Oitante, SA - Eleição .....	1189

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

**I – Convocatórias:**

- Caima - Indústria de Celulose, SA - Convocatória .....	1189
- Mitsubishi Fuso Truck Europe - Sociedade Europeia de Automóveis, SA - Convocatória .....	1189
- Câmara Municipal de Mértola - Convocatória .....	1190

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

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

#### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)**

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2018, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito

exercem a mesma atividade.

Tendo em conta o disposto no número 2 do artigo 514.º do CT, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 901 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 62,3 % homens e 37,7 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 603 TCO (66,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 298 TCO (33,1 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 65,8 % são homens e 34,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e ligeira diminuição das desigualdades, entre

2017 e 2018.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

No mesmo setor de atividade e área geográfica de aplicação da convenção existe regulamentação coletiva celebrada pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com portaria de extensão, pelo que a presente portaria não é aplicável aos empregadores nela filiados, à semelhança das anteriores extensões.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 6, de 22 de março de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2018, são estendidas no território do Continente:

*a*) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho

em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2018.

17 de abril de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego,  
*Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares)**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente bebidas, frutos, produtos hortícolas e sementes, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgam.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todos os empregadores do mesmo setor de atividade não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) a *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal (anexo A) de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 57 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 35 % homens e 65 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 8 TCO (14 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 49 TCO (86 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 34,7 % são homens e 65,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 %

na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma ligeira redução das desigualdades.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão em apreço apenas é aplicável no território do Continente.

À semelhança da anterior extensão da convenção, a presente portaria não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, Separata, de 22 de março de 2018, na sequência do qual a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços deduziu oposição invocando a liberdade de filiação sindical, a autonomia das associações sindicais, o direito à negociação e contratação coletiva e a existência de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho próprio.

Considerando que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados a presente extensão não abrange os referidos trabalhadores.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente bebidas, frutos, produtos hortícolas e sementes, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica a empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED.

3- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2018.

17 de abril de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego,  
*Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias de Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB**

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito, vigência e denúncia**

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120), representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam atividade profissional

correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 46 empresas e um total de 4650 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respetivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018 e vigorarão por um período efetivo de 12 meses.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respetiva comunicação à contraparte, com uma antecedência nunca inferior a 3 meses, relativamente ao termo da respetiva vigência ou de qualquer uma das renovações, e desde que acompanhado de proposta negocial global, nos termos da lei do trabalho.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

I- Condições gerais de admissão:

1- A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato é de 16 anos.

2- Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documentação passada pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da atividade.

3- Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já antes tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

4- A entidade patronal que admitir um trabalhador contra o disposto nesta cláusula fica obrigada:

a) Quando se verifique falta de habilitações, a conceder ao trabalhador, sem prejuízo da sua normal remuneração, o mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como assiduidade e aproveitamento, exceto em caso de doença.

II- Condições específicas de admissão:

A) Trabalhadores fogueiros - Reger-se-ão pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966;

B) Trabalhadores motoristas - Só podem ser admitidos os trabalhadores que possuam a carta de condução profissional;

C) Trabalhadores metalúrgicos - Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas;

D) Trabalhadores de refeitório:

1- Após a publicação do presente CCT, só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório, aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei;

2- No acto de admissão terão preferência os trabalhadores munidos de carteira profissional;

3- Nos casos já existentes de trabalhadores em refeitórios a tempo inteiro, estes, após o seu acordo e publicação do presente CCT, terão a categoria profissional de trabalhadores de refeitório;

4- Os trabalhadores referidos no número anterior poderão temporariamente ser substituídos por trabalhadores da linha de abate, sem que estes adquiram a categoria de trabalhadores de refeitório.

III- Admissão de trabalhadores:

1- A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste CCT.

2- As entidades patronais, quando pretendam admitir qualquer trabalhador, poderão consultar o sindicato respetivo por escrito, obrigando-se estes a organizar e manter devidamente atualizado o registo de desempregados donde constem: a idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração e funções desempenhadas.

3- Para efeitos do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de cinco dias a contar da data da receção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior.

4- Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical, se a mesma não constar do seu boletim de admissão.

5- Qualquer trabalhador, antes da respetiva admissão, será submetido a exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária às funções a desempenhar. Em casos de urgência comprovada, e por acordo das partes, o trabalhador poderá ser admitido mediante o compromisso de realização do exame médico nos 15 dias seguintes.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Durante os primeiros 90 dias de vigência do contrato por tempo indeterminado, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2- Para os trabalhadores que exerçam cargos de comple-



xidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança, o prazo referido no número anterior reporta-se aos primeiros 180 dias de vigência do contrato. Para o pessoal de direção e quadros superiores, aquele prazo reporta-se aos primeiros 240 dias de vigência do contrato.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4- No caso do contrato de trabalho a termo, os períodos referidos nos números anteriores reduzem-se a:

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

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

5- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

6- Durante o período experimental os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCT, desde que não colidam com a natureza deste período.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Proibição de acordos entre entidades patronais lesivos para os trabalhadores**

São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que tenham pertencido aos quadros de algumas delas ou de ambas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Tempo de serviço**

1- Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2- Quando o trabalhador transita de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3- O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1- O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídio inerentes às funções do trabalhador substituído durante o tempo em que se verificar essa substituição.

2- Quando a substituição se torna definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3- Na substituição por espaço de tempo superior a 180 dias

não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituído, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4- Mantendo-se as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar, por período de tempo superior a um mês, não pode ser substituído por outro.

5- Se ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituído, se reconhecer que o esforço deste foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Admissão para efeitos de substituição**

1- A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao substituído.

2- No caso de o profissional admitido nessas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após o trabalhador que substituiu retomar o trabalho ou verificando-se, por qualquer motivo, a cessação do contrato individual de trabalho deste, durante esse período, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nos termos do anexo I.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Relações nominais e quadros de pessoal**

1- As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho;

b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2- Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de beneficiário da Segurança Social, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3- Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4- Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5- O incumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

Acessos

**I- Normas genéricas**

1- Para o efeito do preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, recorrendo à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho das funções.

2- Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

**II- Normas específicas**

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

1- O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;

2- Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;

3- O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;

4- O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respetiva categoria.

B) Trabalhadores eletricitistas:

1- Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais;

2- :

a) Os trabalhadores eletricitistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de eletricista ou de montador eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, segundo grau de torpedeiros eletricitistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânica eletricista ou radio montador da escola Militar de Eletromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do segundo período;

b) Os trabalhadores eletricitistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do primeiro período.

C) Trabalhadores metalúrgicos:

1- Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de

3.<sup>a</sup> ao fim de dois anos;

2- Os profissionais metalúrgicos de 3.<sup>a</sup> classe que completarem três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;

3- Os trabalhadores metalúrgicos que se encontrem há mais de três anos na 2.<sup>a</sup> classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

D) Trabalhadores em carnes:

1- Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a admissão;

2- Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, ouvidos os trabalhadores da secção, forem reconhecidas as suas aptidões.

E) Trabalhadores administrativos:

1- Nas profissões administrativas com duas ou mais categorias profissionais, a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 2.

2- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar porque não o promove.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Contratos de trabalho a termo**

1- É permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto, celebrados nos termos e nas condições da lei geral de trabalho.

2- Os contratos a termo certo caducam no final do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comuniquem, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

3- Os contratos a termo incerto caducam quando, prevenindo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique, por forma escrita, ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

4- O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado por mais de três vezes.

5- A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato a termo.

6- A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculado nos termos do Código do Trabalho.

7- No caso de despedimento coletivo, o trabalhador só tem

direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

9- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, contendo as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio dos contraentes;
- b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do contrato;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

10- A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

1- São deveres das entidades patronais:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade, e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestação, agir de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio de, a trabalho igual salário igual, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;
- c) Passar ao trabalhador, sempre que este solicite, certificado de trabalho, donde constem, o tempo de serviço, a categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;
- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;
- e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargo em associações sindicais, instituições de previdência e comissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;
- f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à proteção para os que trabalham no calor e no frio, e à iluminação dos locais de trabalho;
- h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato nos termos da lei e deste contrato;
- i) Prestar à comissão paritária, às comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao sindicato, sempre que pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;
- j) Não intervir na atividade das comissões de trabalhado-

res e dos delegados sindicais dentro das empresas nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;

k) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;

l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correção os que estiverem sob as suas ordens.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Deveres do trabalhador

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
  - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, exceto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
  - d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
  - e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
  - f) Proceder com justiça relativamente às infrações disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;
  - g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
  - h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
  - i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.
- 2- O dever a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe foi atribuída.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Garantias do trabalhador

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de tra-

balho dele ou dos companheiros;

e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Opor-se ao exercício da atividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização da lei.

3- Constitui violação das leis de trabalho a prática de quaisquer actos previstos no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções diferentes das da respetiva categoria profissional

1- A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições, cumulativamente consideradas:

a) Quando o interesse da empresa o exigir;

b) Quando tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, exceto se o exercício daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respetiva.

3- Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

### CAPÍTULO IV

#### Duração e prestação do trabalho

##### SECÇÃO I

#### Período e horário de trabalho

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho terá a duração de 40 horas semanais e 8 horas diárias de trabalho efetivo, sem prejuízo de horários de menor duração.

2- O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda de um

dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, ou eventualmente a segunda-feira ou outro, a acordar com o trabalhador, se à empresa não for possível concedê-lo ao sábado.

3- Nas regiões onde se realizem feiras ou mercados em dia útil da semana, poderá o descanso semanal complementar ser alterado para esse dia, sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4- Sempre que circunstâncias excepcionais de laboração exijam o recurso a prestação de trabalho no dia de descanso semanal complementar ou no dia de descanso semanal obrigatório, a entidade patronal, sem necessidade de acordo com o trabalhador, poderá alterar, até ao máximo de oito vezes em cada ano civil, o dia de gozo do descanso semanal complementar ou do dia de descanso semanal obrigatório, substituindo-o por um outro nos três dias úteis seguintes.

5- A alteração constante do número anterior, terá de ser comunicada ao trabalhador com, pelo menos, três dias de antecedência no caso de trabalho no dia de descanso semanal complementar e cinco dias no dia de descanso semanal obrigatório.

6- Sempre que o trabalhador preste trabalho no dia de descanso semanal complementar ou no dia de descanso semanal obrigatório, nos termos do número 4, auferirá uma remuneração acrescida de 50 % em relação à remuneração normalmente auferida.

7- Sempre que a alteração do dia de descanso semanal complementar ou do dia de descanso semanal obrigatório ocorrer no interesse e a pedido do trabalhador, não haverá lugar ao acréscimo da remuneração prevista no número anterior.

8- Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de dez minutos diários para o pequeno-almoço e lanche, sem prejuízo da laboração normal. Por acordo com o trabalhador, estes dois intervalos podem ser convertidos numa única pausa.

9- Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

10- O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 20 horas, salvo as exceções previstas na cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Horário especial de trabalho

1- Por necessidade comprovada de laboração da empresa, o horário de trabalho diário poderá iniciar-se a partir das 6 horas, respeitando o estipulado na cláusula 17.<sup>a</sup>

2- Excepcionalmente e apenas quando ocorra um ou dois dias úteis entre um feriado e o dia de descanso, por necessidade comprovada pela empresa, o horário de trabalho poderá iniciar-se nesse dia a partir das 5 horas.

3- Para os efeitos do número anterior as entidades patronais assegurarão transporte gratuito aos trabalhadores, quando não exista rede pública de transporte em tempo útil.

4- O trabalho prestado entre as 5 e as 7 horas será pago de acordo com o estipulado para o trabalho noturno previsto neste CCT.

5- Integrado no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para tomarem o pequeno-almoço, que será fornecido gratuitamente pela empresa, sendo assegurada a laboração normal.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Regime de adaptabilidade**

1- Sempre que se verificarem circunstâncias anormais de necessidades de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (8 horas) poderá ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução diária não poderá ser superior a 2 horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduza em dias ou meios dias de descanso.

3- O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores em função das necessidades das empresas.

4- O presente regime será afixado com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevista, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5- O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho por turnos**

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

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

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

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

6- Tratando-se de turnos rotativos, os trabalhadores terão direito a um subsídio de turno no valor de 8 % da retribuição mensal, integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho noturno.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha**

1- O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21 horas nem terminar depois das

10 horas do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados de uma hora nos meses de outubro a abril, inclusive.

2- À retribuição destes trabalhadores é aplicável o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>

3- As entidades patronais, sempre que por conveniência de serviço se vejam obrigadas a alterar temporariamente o início do trabalho, fornecerão transporte na deslocação dos trabalhadores da apanha, desde que não tenham acesso a transporte público.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Horário móvel - Motoristas e motorista distribuidores**

1- Além do horário fixo, referido na cláusula anterior, poderá ser praticado, pelos motoristas e motorista distribuidores, um horário móvel, que obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2- Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

3- A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique esse tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de seis horas efetivas.

4- Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Intervalos de descanso**

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo para almoço e descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas.

2- Não é permitida a prestação de trabalho por períodos superiores a 5 horas consecutivas.

3- O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido, ou exista acordo prévio entre a entidade empregadora e o trabalhador.

4- Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínuo.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

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

2- A prestação do trabalho suplementar fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves, só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3- Para efeitos do disposto do número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a interrupção de água

ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

4- Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho suplementar prestado por cada trabalhador e o respetivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5- Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves, serão dispensados da prestação de trabalho suplementar os trabalhadores que o solicitem invocando motivos ponderosos. Havendo desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

6- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a 1 dia completo de descanso, a gozar num dos 3 dias seguintes. Por interesse do trabalhador ou da entidade empregadora, o prazo indicado antes poderá ser alterado para quinze dias, com o acordo das partes.

7- O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efetuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efetuado através dos recibos devidamente discriminados.

8- O trabalho suplementar fica sujeito a um limite máximo de 200 horas por ano, por trabalhador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se período de trabalho noturno o que tenha a duração mínima de sete e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre 0 e as 5 horas.

3- O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código de Trabalho, Lei n.º 99/03 de 27 de agosto, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 ou cento e cinquenta horas de trabalho noturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

4- Não é permitida a prestação de trabalho noturno por menores de idade.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- Pode ser instituído nas empresas um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- c) Suspensão ou paragem da produção, total ou parcial, para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa respetiva;
- d) Situações de crise empresarial que possam por em perigo a viabilidade da empresa respetiva e ou a manutenção dos postos de trabalho.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir as cinquenta horas semanais tendo o acréscimo por limite cento e cinquenta horas por ano. Todavia, estes limites podem ser aumentados até quatro

horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano, no caso de situações extraordinárias, se acordado entre os trabalhadores e a empresa.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa respetiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c) e d) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, salvo situações de manifesta necessidade enquadáveis nas alíneas c) e d) do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a empresa respetiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo nos termos do número dois desta cláusula, pode ser feita por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo, no entanto, afetar o regular funcionamento da empresa respetiva. A empresa respetiva terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A empresa respetiva deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- Por acordo entre a empresa respetiva e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

8- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

9- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores, o total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador, sendo o total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho pagas pelo valor da retribuição horária normal.

10- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o

trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

11- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

2- Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora suplementar por dia.

3- Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número 2 os profissionais que exerçam funções de direção ou fiscalização na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Mapas de horários de trabalho

1- No prazo máximo de 60 dias, após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2- Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos, bem como a escala de rotação, se existir.

3- O mapa dos horários de trabalho deverá estar afixado em local acessível aos trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Local de trabalho, deslocações e transportes

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2- Na falta de definição, o local de trabalho será o que resulta da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

1- Consideram-se pequenas e médias deslocações todas aquelas que permitam a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência.

2- Nas pequenas e médias deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação, se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3- Nas deslocações não previstas no número 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do exposto no número 2, ao pagamento das despesas de alojamento necessárias ao desempenho das suas funções.

4- Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

## SECÇÃO III

### Transferências

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

2- Não é havida como transferência ou alteração do contrato, a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a atividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;

b) Sejam identificados todos os empregadores;

c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3- Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regulares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhe colocarem meios próprios para o efeito.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

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

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

3- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

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

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, nos casos de transferência temporária.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade funcional**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

## CAPÍTULO V

### **Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Conceito de retribuição**

1- Considera-se retribuição de trabalho aquilo a que, nos termos desta convenção e dos usos do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração mensal base e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

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

4- Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

d) As prestações decorrentes de factos relacionados com o

desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido.

5- O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

6- O disposto no número 4 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

7- As comissões resultantes de vendas efetuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

8- Os trabalhadores que exerçam regularmente funções de pagamentos e recebimentos em numerário, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 4 % do montante estabelecido no nível VII da tabela de retribuições mínimas dos trabalhadores administrativos constante do anexo II, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Remunerações mínimas mensais**

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Cálculo da retribuição**

Para todos os efeitos deste contrato, a retribuição relativa a períodos inferiores a um mês é calculada segundo a fórmula:

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Salário igual para trabalho igual**

1- Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual, salário igual.

2- São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objetivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores, entre outras.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição correspondente à mais elevada.



Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- A todos os trabalhadores constantes do anexo I e, admitidos ao serviço das empresas até 30 de abril de 2014, é atribuída uma diuturnidade de 20,50 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva dos trabalhadores referidos no número anterior.

3- Para efeito da aplicação do número 1, a permanência na categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à exceção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4- Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diuturnidade anterior.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição horária normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 25 % na primeira hora, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

b) 37,5 % nas horas ou frações subsequentes, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

c) 50 % se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho noturno**

1- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

2- O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno, não terá direito ao acréscimo devido por trabalho noturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos noturnos e diurnos, alternados.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de dezembro. Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de Natal ser liquidado em duodécimos.

2- Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá di-

reito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4- Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5- Os trabalhadores regressados do serviço militar terão o direito a receber um subsídio de Natal nos termos do número 2 desta cláusula.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Retribuição dos trabalhadores nas deslocações**

1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

a) Pequeno-almoço .....	3,60 €
Almoço ou jantar .....	14,80 €
Diária completa .....	44,00 €
Dormida com pequeno-almoço .....	27,50 €
Ceia .....	8,00 €

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe-á 0,36 € por cada quilómetro percorrido.

2- Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3- Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Subsídio de frio**

1- Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua atividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de 25,50 € mensais.

2- O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos a remuneração mensal.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 4,68 € por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2- Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Refeições - Motoristas e motoristas-distribuidores**

1- Para os motoristas e ajudantes adstritos à recolha e transporte de aves vivas para abate, conforme o horário estabelecido na empresa, as deslocações fazem parte da essência da função e são indispensáveis à atividade. Terão direito a tomar as refeições, antes ou depois da saída, no refeitório do empregador, sempre que estiver à disposição dos trabalhadores, caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.<sup>a</sup>

2- Para o motorista-distribuidor, conforme o horário es-

tabelecido na empresa, as deslocações são essência da sua função, sendo que o trabalhador parte e regressa sempre ao mesmo estabelecimento e, por isso, terá direito a tomar as refeições no refeitório do empregador, sempre que estiver à disposição do trabalhador, de acordo com os horários previstos no número 3 desta cláusula. Caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.<sup>a</sup>

3- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

4- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

5- O disposto no número 1 da cláusula 43.<sup>a</sup> não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1- A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2- A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua atividade e durante o período normal de trabalho.

3- Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efetuar serão suportadas pela entidade patronal.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Folha de pagamento

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

a) Os nomes e os números de beneficiários da Segurança Social dos trabalhadores ao seu serviço;

b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa a trabalho normal, suplementar e em dias de descanso semanal ou feriados;

c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o montante líquido a pagar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, corretamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, número de beneficiário da Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas de trabalho suplementar, ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feridos

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Feridos

1- São considerados feriados obrigatórios, os dias:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro.

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados a título de feriado:

a) O feriado municipal da localidade;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, poderá ser observado qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e os trabalhadores.

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3- Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

4- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

2- O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de outubro e 1 de maio.

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

4- No caso de o ano civil terminar 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.

5- No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados da prestação de trabalho.

6- Nos contratos cuja duração não atinja os seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

7- Salvo o caso de acumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos números 3 e 4 da presente cláusula.

8- O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia antes do seu início. Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de férias ser liquidado em duodécimos.

2- Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

4- Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5- Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito

aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Irrenunciabilidade das férias**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

1- O período de férias deve ser marcado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a entidade patronal marca as férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo as exceções previstas nos números seguintes do presente instrumento de regulamentação coletiva.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Alteração do período de férias**

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- A entidade patronal pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

3- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no número 4 da cláusula anterior.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Gozo seguido das férias**

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Cumulação de férias**

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Impedimento do período de férias**

1- Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4- A prova de situação de doença prevista no número 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Férias e serviço militar obrigatório**

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2- Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respetivo subsídio.

3- No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respetivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Morte do trabalhador**

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respetivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

SECÇÃO III

**Faltas e licenças sem vencimento**

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Noção de falta**

1- Considera-se falta a ausência durante o período normal

de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Tipos e justificação de falta**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Toda a falta deve ser participada à entidade patronal previamente ou logo que possível, exceto as referidas na alínea a) do número 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de quinze dias.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros e noras, durante 5 dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou da pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;

c) As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

e) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

h) As, prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

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

j) Exercício de funções de bombeiro voluntário;

k) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lhe concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas

superiores a 10 %.

2- As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, excetuando-se quanto à retribuição:

a) As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do número 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As faltas dadas ao abrigo da alínea f) do número 1 da cláusula anterior, por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença, ou por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, aplicando-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado quando as faltas excederem um mês.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infração disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3- A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Consequências da falta de veracidade dos factos alegados

1- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula 64.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infração disciplinar.

2- O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta, prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por atestado médico, médico da Segurança Social ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controle por parte da empresa.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1- Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este

esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais sobre a Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre a Segurança Social.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5- A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar que se considerará como efetivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Rescisão por mútuo acordo

1- É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Caducidade do contrato

1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- 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.

2- No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Rescisão com justa causa

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2- A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário; quando seja devolvida a carta, com aviso de receção, os efeitos produzir-se-ão 15 dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

3- Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Justa causa de rescisão

1- Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal 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 trabalhadores 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, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da 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;
- n) Extinção do posto de trabalho, ou por inadaptação do trabalhador, nos termos da lei.

3- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador as seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;
- c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;
- i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4- A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) e i) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização da lei.

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Proibição de despedimentos sem justa causa

1- Nos termos da lei vigente é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2- A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 102.<sup>a</sup>

3- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Denúncia unilateral do trabalhador

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Abandono do trabalho**

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, prevejam a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditiva da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da lei geral de trabalho.

5- A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

1- Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua atividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transação, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Situação de falência**

1- A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os

créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Retribuições devidas**

1- Salvo nas hipóteses previstas no número 2 e na alínea *a*) do número 3 da cláusula 74.<sup>a</sup> e na cláusula 76.<sup>a</sup>, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2- Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3- As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de ação penal, se for caso disso.

### CAPÍTULO VIII

#### **Condições particulares de trabalho**

##### SECÇÃO I

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Proteção na parentalidade**

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a*) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b*) Licença por interrupção da gravidez;
- c*) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d*) Licença por adoção;
- e*) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f*) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g*) Dispensa para consulta pré-natal;
- h*) Dispensa para avaliação para adoção;
- i*) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j*) Faltas para assistência a filho;
- k*) Faltas para assistência a neto;
- l*) Licença para assistência a filho;
- m*) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n*) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsa-

bilidades familiares;

o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;

c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo, podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere

o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 84.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 84.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.



Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Licença parental exclusiva do pai**

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

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, 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.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Outros direitos da parentalidade**

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

## SECÇÃO II

### Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

### Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### Inspecções médicas

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

2- Os resultados da inspeção médica referida no número anterior, devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria.

### Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

## SECÇÃO III

### Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionada, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal;

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

## SECÇÃO IV

### Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Redução de capacidade para o trabalho**

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO IX

**Segurança Social e outras regalias sociais**

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a Segurança Social, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Refeitórios**

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

CAPÍTULO X

**Segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 97.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene, segurança e saúde no trabalho, dando cumprimento ao disposto na legislação vigente e no contrato.

Cláusula 98.<sup>a</sup>

**Segurança e saúde no trabalho**

1- A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.

2- O trabalhador que, por motivos de saúde devidamente justificado, não possa trabalhar permanentemente de pé, poderá exercer a sua atividade, sentado e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

**Trabalho em câmaras frigoríficas**

1- A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0.º C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze

minutos para descanso.

2- A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0.º C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

CAPÍTULO XI

**Formação profissional**

Cláusula 100.<sup>a</sup>

**Responsabilidades das empresas**

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XII

**Sanções e procedimentos disciplinares**

Cláusula 101.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

a) O poder disciplinar é exercido diretamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direção e responsabilidade daquela;

b) O procedimento disciplinar presume-se caduco se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar verificou ou teve conhecimento da infração.

Cláusula 102.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar**

1- Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infração pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias, contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3- Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se

achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de receção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada, por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à fixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;

c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;

d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer conclusivo com o seu relatório;

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão, que, no caso de despedimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4- O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCT e na lei.

5- São formalidades essenciais:

a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;

b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatária apresentadas pelos trabalhadores.

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

7- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 96.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8- O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infração, praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento.

2- A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do trabalhador

e não pode exceder por cada infração 5 dias, e em cada ano civil o total de 30 dias.

3- Com exceção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Prejuízos e ação penal

1- O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a ação penal, se a ela houver lugar.

2- Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da ação penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;

b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saiam da órbita da atividade da empresa;

c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;

e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

f) Ter exercido ou pretender exercer a ação emergente do contrato individual de trabalho;

g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;

h) Haver reclamado legitimamente, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho;

i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f), h) e i) do número anterior e no concernente à alínea g), nos termos da lei.

3- Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

### CAPÍTULO XIII

#### Relações entre as partes outorgantes

##### Cláusula 106.<sup>a</sup>

###### Comissão técnica paritária

1- Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes outorgantes serão representadas por dois elementos.

2- Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;

b) Deliberar sobre o local de reunião;

c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3- As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4- Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5- A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória 48 horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6- As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7- As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições gerais e transitórias

##### Cláusula 107.<sup>a</sup>

###### Manutenção de regalias anteriores

1- Da aplicação do regime estabelecido pelo presente contrato coletivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente, baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas pelo empregador.

2- Aplica-se a lei geral do trabalho em vigor, nos casos não expressamente previstos neste contrato.

##### Cláusula 108.<sup>a</sup>

###### Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, e de acordo com o seu clausulado, à atri-

buição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

##### Cláusula 109.<sup>a</sup>

###### Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras assegurarão aos seus trabalhadores, seus representantes e sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito à informação e consulta, nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

##### Cláusula 110.<sup>a</sup>

###### Multas

1- O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2- O pagamento de multas não dispensa a entidade infratora do cumprimento da obrigação infringida.

##### Cláusula 111.<sup>a</sup>

###### Pagamento de retroativos

Os retroativos serão liquidados até 31 de maio de 2018.

##### Cláusula 112.<sup>a</sup>

###### Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter ao Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, até ao dia 10 do mês seguinte, as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais e funções respetivas

A) Encarregado de matadouro:

*Encarregado de matadouro* - É o profissional que, sob a orientação direta da entidade patronal, superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

B) Fogueiro:

*Ajudante de fogueiro* - É o trabalhador que, sob a orientação do fogueiro, colabora no exercício das funções deste, conforme o Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966.

*Fogueiro* - É o profissional que, sob a orientação do encarregado do matadouro, alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas.

C) Trabalhadores do comércio, similares e profissionais de armazém:

*Apontador* - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, executa o registo das operações de entrada, de abate, tratamento e de saída da mercadoria e sua conferência.

*Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias diretamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

*Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

*Vendedor* - É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

*Caixeiro-encarregado/Chefe de secção* - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Encarregado de expedição* - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e a sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Expedidor* - É o trabalhador que, sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Inspetor/Chefe de vendas* - É o trabalhador que inspeciona ou chefia o serviço dos vendedores, caixeiros e caixeiros-ajudantes; recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, audição da praça, programas cumpridos, etc.

*Praticante de caixeiro* - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de caixeiro.

D) Trabalhadores eletricitas:

*Oficial* - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Pré-oficial* - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

E) Motoristas:

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista de pesados, o auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e

descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respetivas mercadorias no acto da entrega.

*Motorista (pesados e ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis, pesados ou ligeiros. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Sempre que necessário, procede à distribuição a retalho e descarga de mercadoria no cliente, podendo, neste caso, fazer a cobrança do valor da mercadoria no acto de entrega.

*Motorista/distribuidor* - É o trabalhador que efetua a distribuição dos produtos aos clientes. Faz a carga, arrumação e descarga do produto e/ou executa tarefas similares, podendo ainda fazer a cobrança do valor da mercadoria entregue. Cuida da viatura atribuída.

F) Trabalhador da construção civil:

*Pedreiro* - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

*Servente de pedreiro* - É o trabalhador que sob a orientação do pedreiro colabora no exercício das funções deste.

G) Trabalhadores metalúrgicos:

*Ajudante de mecânico de automóveis* - É o trabalhador que, sob a orientação do mecânico de automóveis, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro civil* - É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro civil, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro mecânico* - É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro mecânico, colabora no exercício das funções deste.

*Mecânico de automóveis* - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, deteta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros

conjuntos mecânicos, com exceção das instalações elétricas.

H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria):

*Empregado de refeitório* - É o trabalhador que já atualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCT. Após a publicação do presente CCT só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

I) Trabalhadores em carnes:

*Encarregado de manutenção* - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, é responsável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos e instalações do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

*Manipulador* - É o trabalhador que vigia o abate, sangria e depena automáticos, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescoços, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efetuação destas operações numa linha automática, corta, desossa, classifica e embala e faz a limpeza do respetivo local de trabalho.

*Pendurador* - É o trabalhador que carrega e descarrega jaulas pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual e ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

*Aproveitador de subprodutos* - É o trabalhador que nas empresas com transformação de subprodutos recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o seu funcionamento e acondiciona as sacas da farinha.

*Praticante* - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

*Trabalhador da apanha* - É o trabalhador que vai aos pavilhões proceder à recolha de aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

*Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação* - É o trabalhador que, predominantemente ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respetivas câmaras.

J) Trabalhadores de vigilância e limpeza:

*Servente de limpeza* - É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

*Guarda* - É o trabalhador cuja atividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

K) Trabalhadores administrativos:

*Assistente administrativo* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da priorida-

de da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Caixa* - Tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro e valores.

*Chefe de secção* - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

*Chefe de serviços* - Superintende, organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias: exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

*Contabilista/técnico oficial de contas* - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividades da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da

correção da respetiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais. Nestes casos, terá que estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

*Diretor de serviços* - Planeia dirige, supervisiona, coordena e controla todas as atividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as diretrizes emanadas do diretor-geral, administrador ou seus delegados.

*Estagiário* - Auxilia e executa tarefas que lhe sejam atribuídas no âmbito da profissionalização para que se prepara, sob a orientação do responsável do setor em que está integrado.

*Técnico administrativo* - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, colabora com o chefe de secção e no impedimento deste coordena e controla as tarefas do grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores dos abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

*Técnico de contabilidade* - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; efetua o registo das operações contabilísticas utilizando o Plano Oficial de Contas em vigor, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; preenche

ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económica e financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

*Técnico de secretariado* - Executa as tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente: processar textos vários; traduzir relatórios e cartas e elaborar atas de reuniões; preparar processos compilando informação e documentação necessárias; atender telefonemas; receber visitantes; contactar clientes; preencher impressos; enviar documentos através de correio, fax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers; organizar a agenda, efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos.

*Telefonista* - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Deve atribuir-se a categoria de telefonista de 1.ª sempre que manipula aparelhos de comutação com capacidade superior a três linhas de rede.

*Tesoureiro* - Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

## ANEXO II

**Tabela salarial - Produção e comerciais**

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas
I	Encarregado de matadouro	735,00 €
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição Encarregado de manutenção Inspetor/Chefe de vendas	666,00 €
III	Motorista de pesados	650,00 €
IV	Aproveitador de subprodutos Caixeiro de 1.ª Foguetiro Mecânico de automóveis de 1.ª Motorista/Distribuidor Oficial eletricista Pendurador Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Vendedor	604,00 €



V	Ajudante de motorista/distribuidor Apontador Caixeiro de 2.ª Expedidor Mecânico de automóveis de 2.ª Pedreiro Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª	591,00 €
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação Empregado de refeitório Guarda Manipulador	589,00 €
VII	Caixeiro de 3.ª Mecânico de automóveis de 3.ª Pré-oficial eletricista do 2.º período Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Servente de pedreiro Trabalhador da apanha	584,00 €
VIII	Ajudante de fogueiro Ajudante de mecânico de automóveis Ajudante de serralheiro mecânico Ajudante de serralheiro civil Caixeiro-ajudante do 2.º ano Pré-oficial eletricista do 1.º período Caixeiro-ajudante do 1.º ano Praticante de caixeiro Praticante Servente de limpeza	582,00 €

Tabela salarial - Administrativos

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições mínimas
I	Diretor de serviços	1 030,00 €
II	Contabilista/Técnico oficial de contas	1 000,00 €
III	Chefe de serviços Tesoureiro	912,00 €
IV	Chefe de secção Técnico administrativo Técnico de contabilidade Técnico de secretariado	720,00 €
V	Assistente administrativo de 1.ª Caixa	650,00 €
VI	Assistente administrativo de 2.ª	605,00 €
VII	Assistente administrativo de 3.ª	595,00 €
VIII	Telefonista de 1.ª	589,00 €
IX	Telefonista de 2.ª	586,00 €
X	Assistente administrativo de 3.ª (até 1 ano) Estagiário	582,00 €

## ANEXO III

## Estrutura e níveis de qualificação

**1- Quadros superiores:**

Diretor de serviços.

**2- Quadros médios:****2.1- Técnicos administrativos:**

Técnico de contabilidade;

Contabilista/Técnico oficial de contas;  
Tesoureiro.**2.2- Técnicos de produção e outros:**

Encarregado de matadouro.

**3- Encarregados, contramestres, mestres, e chefes de equipa:**Caixeiro-encarregado;  
Chefe de secção;  
Encarregado de expedição;  
Encarregado de manutenção.**4- Profissionais altamente qualificados:****4.1- Administrativos, comércio e outros:**Técnico administrativo;  
Técnico de secretariado;  
Inspetor/Chefe de vendas.**5- Profissionais qualificados:****5.1- Administrativos:**Assistente administrativo;  
Caixa.**5.2- Comércio:**Caixeiro;  
Vendedor.**5.3- Produção:**Aproveitador de subprodutos;  
Manipulador;  
Pendurador.**5.4- Outros:**Apontador;  
Expedidor;  
Fogueiro;  
Mecânico de automóveis;  
Motorista de pesados;  
Motorista-distribuidor;  
Oficial eletricista;  
Pedreiro;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico.**6- Profissionais semiqualeificados:**Ajudante de motorista;  
Empregado de refeitório;  
Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação;  
Telefonista.**7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):**Servente de limpeza;  
Servente de pedreiro;  
Trabalhador da apanha;  
Guarda.

## Estágio e aprendizagem

**A- Praticantes e aprendizes:****A.2- Praticantes de comércio:**

Caixeiro-ajudante;

Praticante de caixeiro.

### **A.3- Praticantes de produção e outros:**

Ajudante de fogueiro;  
Ajudante de mecânico de automóveis;  
Ajudante de serralheiro civil;  
Ajudante de serralheiro mecânico;  
Praticante (em carnes);  
Praticante metalúrgico;  
Pré-oficial eletricitista.

Lisboa, 9 de abril de 2018.

Pela Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave:

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, mandatário.

Depositado em 18 de abril de 2018, a fl. 51 do livro n.º 12, com o n.º 59/2018, 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 NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras**

Revisão salarial e outras ao CCT - Contrato Coletivo de Trabalho entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) publicado no BTE - *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2017.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional inscritas na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedi-

cam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas, com categorias enquadradas neste contrato, representados pelos sindicatos signatários;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 81.<sup>a</sup> se aplique a presente convenção coletiva.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e IV.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 37 empregadores e 578 trabalhadores.

4- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### **Vigência e produção de efeitos**

1- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

2- (*Mantêm-se.*)

3- (*Mantêm-se.*)

4- (*Mantêm-se.*)

5- (*Mantêm-se.*)

6- (*Mantêm-se.*)

### **CAPÍTULO IV**

#### **Prestação de trabalho**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

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

1- (*Mantêm-se.*)

2- (*Mantêm-se.*)

3- (*Mantêm-se.*)

4- (*Mantêm-se.*)

5- (*Mantêm-se.*)

6- (*Mantêm-se.*)

7- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, a fornecê-la ou se o não poder fazer, pagá-la nos limites fixados de 13,00 €, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8- (*Mantêm-se.*)

9- (*Mantêm-se.*)

10- (*Mantêm-se.*)

11- (*Mantêm-se.*)

12- (*Mantêm-se.*)

### **CAPÍTULO V**

#### **Trabalho fora do local habitual - deslocações em serviço**

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Refeições**

1- Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar as refeições nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 15,60 € ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Viagens em serviço**

1- Quando em viagem de serviço no Continente que pelo seu raio de ação, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

a) (*Mantêm-se.*)

b) Ao pagamento de despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documento ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço - 3,80 €;

Refeições - 30,00 €;

Alojamento - 40,50 €;

Diária completa - 74,30 €.

2- (*Mantêm-se.*)

3- (*Mantêm-se.*)

4- (*Mantêm-se.*)

CAPÍTULO VI

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 12,00 € por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- (*Mantêm-se.*)

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 37,50 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- (*Mantêm-se.*)

3- (*Mantêm-se.*)

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Cálculo da retribuição horária**

1- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será

calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

Sendo:

Rh - Retribuição horária;

Rm - Retribuição mensal;

Hs - Período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO X

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Direitos especiais dos trabalhadores**

1- Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e amamentação, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto direto com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioativas e venenosas durante a gravidez e amamentação;

c) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora ou trabalhador o documento comprovativo da consulta;

d) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite.

CAPÍTULO XII

**Regalias sociais**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 4,60 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 4,60 €.

## ANEXO IV

## Remunerações certas mínimas

Grupos	Profissões e categorias profissionais (F/M)	Remunerações (Euros)
I	Diretor(a) de serviços	1 281,00 €
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos	1 114,00 €
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Analista de sistemas Contabilista Técnico(a) de contas	1 002,00€
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/de vendas/de aprovisionamento) Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	988,00 €
V	Encarregado(a) de sector Fogoeiro(a) encarregado Preparador(a) técnico encarregado(a) Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Delegado(a) de informação médica Prospetor(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a)-projetista Desenhador(a)-projetista publicitário Enfermeiro(a) coordenador(a)	908,00 €
VI	Analista de 1. <sup>a</sup> Preparador(a) técnico(a) de 1. <sup>a</sup> Caixa Escriturário(a) de 1. <sup>a</sup> Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1. <sup>a</sup> Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia	828,00 €
VII	Analista de 2. <sup>a</sup> Preparador(a) técnico(a) de 2. <sup>a</sup> Caixeiro(a) de 1. <sup>a</sup> Cobrador(a) Escriturário(a) de 2. <sup>a</sup> Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinador(a) de máquinas de 1. <sup>a</sup> Eletricista oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador) Mecânico(a) de automóveis Fogoeiro(a) de 1. <sup>a</sup> Desenhador(a) (mais de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de 3 anos) Cozinheiro(a) Dispenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2. <sup>a</sup> Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	769,00 €

VIII	Embalador (a) encarregado Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2. <sup>a</sup> Escriturário(a) de 3. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2. <sup>a</sup> Eletricista pré-oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador) Fogoeiro(a) de 2. <sup>a</sup> Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista (menos de 3 anos) Encarregado(a) de serviços auxiliares Encarregado(a) de lavandaria Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de 1 ano)	700,00 €
IX	Embalador (a)/produção com mais de 2 anos Caixeiro(a) de 3. <sup>a</sup> Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém com mais de 2 anos Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de 1 ano)	641,00 €
X	Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano) Higienizador(a) Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano Embalador(a)/armazém (com mais de 1 ano) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeira(o)	611,00 €
XI	Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano) Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza	590,00 €
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	580,00 € (*)

(\*) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, desde que o trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória. (artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho). E imposto por imperativo legal relacionado com o salário mínimo nacional do Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro, artigo 2.º

Porto, 12 de março 2018.

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

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

SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins.

Sr. *Oswaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.

Sr. *Fernando Ferreira Marmelo*, como mandatário.

Em representação da FE - Federação dos Engenheiros:

Sr. *Oswaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.

Sr. *Fernando Ferreira Marmelo*, como mandatário.

A FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Sr. *António Barbosa da Silva*, como mandatário.

Sr.<sup>a</sup> *Patrícia Marta Rodrigues Lebre*, como mandatária.

Depositado em 16 de abril de 2018, a fl. 51 do livro n.º 12, com o n.º 60/2018, 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

...

### II - DIREÇÃO

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Associação Industrial e Comercial do Café - AICC - Alteração**

Alteração aprovada em 15 de março de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2016.

#### CAPÍTULO PRIMEIRO

#### **Denominação, sede e fins**

(...)

#### Artigo segundo

1- A AICC tem a sua sede no Porto, na Av. de França, 20 - 5.º andar, sala 507, 4050-275 Porto, podendo, mediante deliberação da assembleia geral, estabelecer delegações, sucursais ou quaisquer outras formas de representação, em qualquer parte do território nacional.

(...)

Registado em 12 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 139 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de março de 2016 para o mandato de três anos.

Presidente	Representante	Paulo Alexandre Ferreira Agostinho
	Empresa	Maria Lourdes Conceição Ferreira
Vice presidente	Representante	Carlos Alexandre Arroja da Silva Madeira Tomás
	Empresa	Tomas & Tomas, L. <sup>da</sup>
Vice presidente	Representante	Jose Antonio Ventura Leite da Silva
	Empresa	Electro Lider, L. <sup>da</sup>
Tesoureiro	Representante	Maria Rosário Abegão
	Empresa	Jose Faustino Ferreira Abegão, L. <sup>da</sup>
Secretario	Representante	Nuno Miguel Magalhães Gonçalves
	Empresa	Fabrica dos Numeros - Aces. Cont. Informatica, L. <sup>da</sup>
Suplente	Representante	Maria Salomé Luz Pereira Sebastião
	Empresa	Maria Salomé Luz Pereira Sebastião
Suplente	Representante	Vitor Manuel Eufrazio de Brito
	Empresa	Abilvito, L. <sup>da</sup>

### Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de março de 2018 para o mandato de quatro anos.

Presidente - João Manuel Lança Vieira Lopes - ADIPA - Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares.

Vice-presidente - Hélder Barata Pedro - ACAP - Associação Automóvel de Portugal.

Vice-presidente - Nuno Manuel Soares Flora - ANF - Associação Nacional das Farmácias.

Vice-presidente - Vêrter Augusto da Silva Gomes - GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Vice-presidente - Francisco Carriço Pedro - Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal.

Vice-presidente - Gualter Jorge Lopes Mirandez - Associação Comercial do Distrito de Viseu.

Vice-presidente - Nuno Camilo da Mota Oliveira - ACP - Associação dos Comerciantes do Porto.

Vice-presidente - Carlos Alberto dos Santos Martins Moura - AHRESP - Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal.

Vice-presidente - Luís Carvalho Lima - APEMIP - Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal.

Vice-presidente - Luís Manuel Delicado Cabaço Martins - ANTROP - Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros.

Vogal - Alexandre Manuel Ferreira - ANECRA - Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel.

Vogal - José Manuel Franco de Matos - APCMC - Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção.

Vogal - Sérgio Vitor Pereira Cabanas - Associação Nacional dos Ópticos.

Vogal - Domingos Macedo Barbosa - Associação Comercial de Braga.

Vogal - Carla Cristina Hipólito de Sá Salsinha - UACS - União de Associações do Comércio e Serviços.

Vogal - José Hernâni Costa - Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto.

Vogal - Gustavo Hipólito Carreira Paulo Duarte - ANTRAM - Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias.

Vogal - Luís Manuel Silva Teodoro - ASSOFT - Associação Portuguesa de Software.

Vogal - Afonso Manuel Alves Pinto de Carvalho - APESPE-RH - Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego e de Recursos Humanos.

Vogal suplente - Fernando António de Oliveira Pinto - AÇOMEFER - Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas.

Vogal suplente - Susana Gato Ribeiro - APIT - Associação de Produtores Independentes de Televisão.

Vogal suplente - Mário António Cabral Saramago Ferreira - Associação Empresarial dos Concelhos de Loures e Odivelas.

Vogal suplente - Lino Duarte da Silva Ferreira - ACILIS - Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós.

Vogal suplente - António Augusto Ferreira Vasconcelos - APFS - Associação Portuguesa de Facility Services.

Vogal suplente - Jorge Pinto de Almeida Pires - APCC - Associação Portuguesa de Contact Centers.

### Associação Empresarial da Maia - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de março de 2018 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Espaço Municipal, Renovação, Urbana e Gestão do Património, EM, representada por Inácio Felício Fialho de Almeida.

Vice presidente - Manuel Tavares Costa Cardoso Gomes.

Vice presidente - Henisa - Comércio Produtos Alimentares L.<sup>da</sup>, representada por Isabel Maria Teixeira Araújo.

Vice presidente - Maialimpa - Limpezas, Manutenção e Comércio de Produtos Conexos L.<sup>da</sup>, representada por Joaquim Fernando Teixeira Correia.

Vice presidente - Tipografia Lessa L.<sup>da</sup>, representada por Paulo Jorge Mandim Santos Silva Lessa.

### Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior (AECRM) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de

março de 2018 para o mandato de três anos.

Direção	
Cargo	Representante
Presidente - SANF Workoutstore, Unipessoal, L. <sup>da</sup>	Sérgio Alexandre Neves Ferreira
Vice-presidente Ilídio Dezoito, Mediação de Seguros, L. <sup>da</sup>	Nuno Filipe Santos Dezoito
Secretário Maria Fernandes & Joana Ferreira - Óptica, L. <sup>da</sup>	Maria João Gamado Tiago Fernandes
Tesoureiro DH Móveis, L. <sup>da</sup>	Paulo Manuel Lopes Mendes Durão
Vogal Fabricadalegria - Insufláveis e Animação Turística, L. <sup>da</sup>	Ana Isabel Mourisco Oliveira Alves
1.º suplente Kenticonforto, Unipessoal, L. <sup>da</sup>	Adriano Manuel Agostinho
2.º suplente António Filipe Neto, L. <sup>da</sup>	Alexandra Sofia Avelino Neto

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### APPDA-Lisboa, Associação Portuguesa para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo - Constituição

Estatutos aprovados em 13 e 14 de dezembro de 2017.

##### Estatutos da comissão de trabalhadores

###### Artigo 1.º

###### (Denominação)

A comissão de trabalhadores da APPDA-Lisboa é a organização que representa todos os trabalhadores permanentes da instituição, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional.

###### Artigo 2.º

###### (Âmbito)

A comissão de trabalhadores exerce a sua actividade nas instalações da Instituição e tem a sua sede na Rua José Luís Garcia Rodrigues, Bairro Alto da Ajuda, 1300- 565 - Lisboa.

###### Artigo 3.º

###### (Objectivos)

A comissão de trabalhadores tem por objectivo:

- 1- Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei.
- 2- Promover a defesa dos interesses direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:
  - a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações.



cações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade colectiva;

b) Promovendo a formação sócio-profissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

c) Exigindo da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à instituição.

3- Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

#### Artigo 4.º

##### (Composição)

A comissão de trabalhadores é composta por 3 membros efectivos e 2 suplentes.

#### Artigo 5.º

##### (Mandato)

O mandato da comissão de trabalhadores é de quatro anos.

#### Artigo 6.º

##### (Sistema eleitoral)

A comissão de trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores permanentes da empresa, por sufrágio directo, universal e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

#### Artigo 7.º

##### (Apresentação das candidaturas)

1- As listas candidatas são apresentadas à comissão eleitoral até ao 20.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2- As listas são acompanhadas por declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4- As listas integram membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a dois nem superior a cinco.

5- Os candidatos são identificados através de:

a) Nome completo;

b) Categoria profissional;

c) Local de trabalho.

6- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades havidas.

7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 8.º

##### (Do acto eleitoral e horário de votação)

1- As eleições para a comissão de trabalhadores realizam-se entre os dias 1 e 30 de novembro do ano em que termina o respectivo mandato.

2- A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 60 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, local ou locais, horário e objecto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da empresa.

3- A votação é efectuada no local de trabalho, em dois dias distintos, com o seguinte horário:

a) Início: 8h30.

a) Fecho: 18h.

4- A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 500 eleitores, havendo sempre uma mesa de voto em cada local com um mínimo de 10 trabalhadores.

#### Artigo 9.º

##### (Constituição das mesas de voto)

1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão instaladora.

2- Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3- Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4- Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5- O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterá igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho, da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6- O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

#### Artigo 10.º

##### (Listas)

1- As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2- A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação e a sigla, não poderá exceder cinco palavras.

3- A mesma lista de voto conterá todas as listas candidatas, terá forma rectangular, com as dimensões de 15 cm x 10 cm e será em papel liso, sem marca, não transparente nem sinais exteriores.

#### Artigo 11.º

##### (Voto por procuração ou por correspondência)

1- Permitido o voto por procuração ou por correspondência.

2- A procuração, com os necessários poderes para o acto, deverá ser entregue ao respectivo presidente da mesa no momento da votação.

3- Quando a votação se faça por correspondência, deverá observarse o seguinte:

a) O boletim de voto deverá ser enviado à comissão eleitoral, até ao dia do acto electivo, em envelope fechado, em cujo rosto figurará a assinatura do eleitor reconhecida notoriamente.

b) Os envelopes fechados serão entregues ao presidente da mesa que perante os dois vogais os abrirá, depositando na urna os respectivos boletins de voto, depois de identificado o eleitor.

#### Artigo 12.º

##### (Apuramento geral)

1- O apuramento geral do acto eleitoral é feito por uma comissão eleitoral constituída por:

a) 2 membros indicados pela comissão de trabalhadores;

b) 1 delegado designado por cada lista concorrente, indicado no acto e apresentação da respectiva candidatura.

2- Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas.

#### Artigo 13.º

##### (Competência da comissão eleitoral)

Compete à comissão eleitoral:

a) Dirigir todo o processo das eleições;

b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;

c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

d) Apreciar e julgar as reclamações;

e) Assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento a todas as listas candidatas;

f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;

g) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

#### Artigo 14.º

##### (Entrada em exercício)

1- A comissão de trabalhadores entra em exercício no 5.º dia posterior à afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

2- Na sua primeira reunião, a comissão elege um secretário-coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efectuadas.

#### Artigo 15.º

##### (Acta da eleição)

1- Os elementos de identificação dos membros da comissão de trabalhadores eleitos, bem como a acta do apuramento geral serão patenteados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente a comissão de trabalhadores.

2- A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 3.º dia posterior à data das eleições.

3- Cópia de toda a documentação referida no número 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério da tutela, do Trabalho e ao órgão de gestão da empresa.

#### Artigo 16.º

##### (Destituição)

1- A comissão pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

2- Igualmente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da comissão.

3- Ocorrendo o previsto no número 1, realizarseão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

4- Ocorrendo o previsto no número 2, os membros destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

5- Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da comissão, procederseá de acordo com o disposto no número 3 deste artigo.

#### Artigo 17.º

##### (Renúncia do mandato)

1- A todo o tempo, qualquer membro da comissão poderá renunciar ao mandato ou demitirse por escrito ao secretário-coordenador.

2- Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo primeiro candidato não eleito da respectiva lista.

3- Na ocorrência do previsto neste artigo será dado cumprimento ao disposto no número 3 do artigo 15.º

#### Artigo 18.º

##### (Direito de eleger e ser elegível)

Qualquer trabalhador permanente da empresa tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou género.

#### Artigo 19.º

##### (Reuniões da comissão de trabalhadores)

1- A comissão reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretário-coordenador ou por 2/3 dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos.

2- Das reuniões da comissão será lavrada acta em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas a qual será fixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

3- A comissão elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

#### Artigo 20.º

##### (Reuniões gerais de trabalhadores)

1- As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela comissão de trabalhadores, por sua iniciativa ou a requerimento de 30 % dos trabalhadores permanentes da instituição.

2- A convocatória conterà sempre o dia, hora, local e ordem de trabalho da reunião, sendo feita com a antecedência mínima de 48 horas.

3- Quando a iniciativa da reunião não seja da comissão, esta convocálaá no prazo máximo de 10 dias após a recepção do respectivo requerimento.

4- Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores permanentes da instituição, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da comissão de trabalhadores e de outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

5- A votação será sempre secreta desde que requerida por um mínimo de 30 % dos trabalhadores.

6- As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela comissão de trabalhadores.

#### Artigo 21.º

##### (Alteração dos estatutos)

1- A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à comissão de trabalhadores ou a 10 % dos trabalhadores permanentes da instituição.

2- À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da comissão de trabalhadores, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3- O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela comissão de trabalhadores a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 45 dias sobre a data da sua votação.

#### Artigo 22.º

##### (Casos omissos)

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á o disposto na Lei n.º 46/1979 de 12 de setembro, a qual fica constituindo parte integrante destes estatutos, nomeadamente no que respeita à eleição e composição das subcomissões de trabalhadores existentes ou a constituir e à adesão e revogação da adesão a qualquer comissão coordenadora.

#### Artigo 23.º

##### (Disposições finais)

Os presentes estatutos não podem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.

#### Artigo 24.º

##### (Responsabilidade ato eleitoral)

Na inexistência de comissão de trabalhadores (CT), o primeiro ato eleitoral é entregue a comissão instaladora, composta por 5 membros.

Registado em 12 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 30 do livro n.º 2.

### Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 23 de fevereiro de 2018.

#### Artigo 1.º

##### (Denominação)

A comissão de trabalhadores do Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, SA, é a organização que representa todos os trabalhadores permanentes da instituição, e com mais de nove (9) meses, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional.

#### Artigo 2.º

##### (Âmbito)

A comissão de trabalhadores exerce a sua actividade em toda a área industrial (esta inclui todos os departamentos da organização), esta comissão tem sede na Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, SA, Rua da Barreira, n.º 1319, 4990-645 Gemieira, Ponte de Lima - Portugal.

#### Artigo 3.º

##### (Objectivos)

A comissão de trabalhadores tem por objectivo:

1- Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei, nomeadamente:

- a) Condições de trabalho;
- b) Equipamentos de protecção individual;
- c) Direitos e deveres dos colaboradores.

2- Promover a defesa dos interesses direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:

- a) A gestão de timings no que concerne a datas de paragem para datas designadas como período de férias e/ou descanso;
- b) A utilização de equipamentos de protecção individual e fardamentos de acordo com as necessidades, bem como zelar para a evolução dos mesmos;

c) Promover o espírito de união e de liberdade de expressão de todos os colaboradores;

d) Desenvolver um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade colectiva;

b) Promover a formação sócio-profissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

c) Exigir da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à instituição.

4- Cooperar e manter relações de solidariedade com os

representantes sindicais na empresa de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

Artigo 4.º

**(Composição)**

A comissão de trabalhadores é composta por sete membros.

Artigo 5.º

**(Mandato)**

O mandato da comissão de trabalhadores é de dois anos.

Artigo 6.º

**(Sistema eleitoral)**

A comissão de trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores permanentes da empresa e colaboradores com mais de nove meses de contrato, por sufrágio directo, universal e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

Artigo 7.º

**(Apresentação das candidaturas)**

1- As listas candidatas são apresentadas à comissão de trabalhadores até ao 15.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2- As listas são acompanhadas por declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3- Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4- As listas integrarão membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a sete nem superior a dez.

5- Os candidatos são identificados através de:

a) Nome completo;

b) Numero mecanográfico.

6- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades havidas.

7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 8.º

**(Do acto eleitoral e horário de votação)**

1- As eleições para a comissão de trabalhadores realizam-se entre os dias 1 e 30 de janeiro do ano em que termina o respectivo mandato.

2- A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 20 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, horário e objecto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da empresa.

3- A votação é efectuada no local de trabalho com o seguinte horário:

a) Início: 30 minutos antes do início do período normal de trabalho.

b) Fecho: 60 minutos após o encerramento do período normal de trabalho.

4- A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 500 eleitores.

Artigo 9.º

**(Constituição das mesas de voto)**

1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral.

2- Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3- Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4- Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5- O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterà igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho, da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6- O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

Artigo 10.º

**(Listas)**

1- As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2- A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação e a sigla, não poderá exceder cinco palavras.

3- A mesma lista de voto conterà todas as listas candidatas, terá forma rectangular, com as dimensões de 15 cm x 10 cm e será em papel liso, sem marca, não transparente nem sinais exteriores.

Artigo 11.º

**(Voto por procuração ou por correspondência)**

1- Permitido o voto por procuração ou por correspondência.

2- A procuração, com os necessários poderes para o acto, deverá ser entregue ao respectivo presidente da mesa no momento da votação.

3- Quando a votação se faça por correspondência, deverá observar-se o seguinte:

a) O boletim de voto deverá ser enviado à comissão eleitoral, até ao dia do acto electivo, em envelope fechado e lacrado, em cujo rosto figurará a assinatura do eleitor reconhecida notoriamente.

b) Os envelopes lacrados serão entregues ao presidente da

mesa que perante os dois vogais os abrirá, depositando na urna os respectivos boletins de voto, depois de identificado o eleitor.

#### Artigo 12.º

##### (Apuramento geral)

1- O apuramento geral do acto eleitoral é feito por uma comissão eleitoral constituída por:

- a) 2 membros da comissão de trabalhadores cessante;
- b) 1 representante de cada lista candidata, indicado no acto e apresentação da respectiva candidatura;
- c) Na inexistência de comissão de trabalhadores cessante, uma comissão instaladora deverá ser organizada, esta deve conter membros das listas candidatas e membros de todos os departamentos que queiram participar de forma voluntária.

2- Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas.

#### Artigo 13.º

##### (Competência da comissão eleitoral)

Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo das eleições;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreciar e julgar as reclamações;
- e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- g) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

#### Artigo 14.º

##### (Entrada em exercício)

1- A comissão de trabalhadores entra em exercício no 5.º dia posterior à afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

2- Na sua primeira reunião, a comissão elege um secretário coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efectuadas.

#### Artigo 15.º

##### (Acta da eleição)

1- Os elementos de identificação dos membros da comissão de trabalhadores eleitos, bem como a acta do apuramento geral serão patenteados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente a comissão de trabalhadores.

2- A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 3.º dia posterior à data das eleições.

3- Cópia de toda a documentação referida no número 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério da tutela, do Trabalho e ao órgão de gestão da empresa.

#### Artigo 16.º

##### (Destituição)

1- A comissão pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada a todo o tempo nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

2- Iguamente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da comissão.

3- Ocorrendo o previsto no número 1, realizar se ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

4- Ocorrendo o previsto no número 2, os membros destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

5- Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da comissão, proceder se á de acordo com o disposto no número 3 deste artigo.

#### Artigo 17.º

##### (Renúncia do mandato)

1- A todo o tempo, qualquer membro da comissão poderá renunciar ao mandato ou demitir se por escrito ao secretário coordenador.

2- Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo primeiro candidato não eleito da respectiva lista.

3- Na ocorrência do previsto neste artigo será dado cumprimento ao disposto no número 3 do artigo 15.º

#### Artigo 18.º

##### (Direito de eleger e ser elegível)

Qualquer trabalhador permanente da empresa tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

#### Artigo 19.º

##### (Reuniões da comissão de trabalhadores)

1- A comissão reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretário coordenador ou por 2/3 dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos.

2- Das reuniões da comissão será lavrada acta em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas a qual será fixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

3- A comissão elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

#### Artigo 20.º

##### (Reuniões gerais de trabalhadores)

1- As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela comissão de trabalhadores, por sua iniciativa ou a requerimento de 30 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2- A convocatória conterà sempre o dia, hora, local e ordem de trabalho da reunião, sendo feita com a antecedência mínima de 48 horas.

3- Quando a iniciativa da reunião não seja da comissão, esta convocá-la á no prazo máximo e 10 dias após a recepção do respectivo requerimento.

4- Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores permanentes da empresa ou com mais de nove meses, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da comissão de trabalhadores e de outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

5- A votação será sempre secreta desde que requerida por um mínimo de 10 trabalhadores.

6- As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela comissão de trabalhadores.

#### Artigo 21.º

##### (Relatório e contas)

1- Entre 5 e 15 de dezembro de cada ano, a comissão de trabalhadores apresentará o relatório e contas relativos ao período em reunião geral de trabalhadores.

2- A requerimento de 10 % dos trabalhadores permanentes ou com mais de nove meses presentes, o relatório e contas serão votados de acordo com o disposto nos números 3 e 4 do artigo 8.º e nos artigos 9.º, 10.º e 11.º dos presentes estatutos.

3- Mensalmente, a comissão de trabalhadores publicará um balancete das suas contas.

4- O relatório e contas será distribuído a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião prevista no número 1 deste artigo.

#### Artigo 22.º

##### (Alteração dos estatutos)

1- A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à comissão de trabalhadores ou a 10 % dos trabalhadores permanentes ou com mais de nove meses da empresa.

2- À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da comissão de trabalhadores, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3- O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela comissão de trabalhadores a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 45 dias sobre a data da sua votação.

#### Artigo 23.º

##### (Casos omissos)

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplicar se á o disposto na Lei n.º 46/1979 de 12 de setembro, a qual fica constituindo parte integrante destes estatutos, nomeadamente no que respeita à eleição e composição das subcomissões de trabalhadores existentes ou a constituir e à adesão e revogação da adesão a qualquer comissão coordenadora.

Registado em 11 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, da fl. 30 do livro n.º 2.

## Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 19 de março de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2017.

### Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo Preâmbulo afirmar «a decisão do povo português ... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático de abrir caminho para uma sociedade socialista... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

## CAPÍTULO I

### Objecto e âmbito

#### Artigo 1.º

##### Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores da Gesamb.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação de o regularmento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O colectivo dos trabalhadores da Gesamb é constituído por todos os trabalhadores da empresa, que se mantêm vinculados a estes estatutos por cada quadriénio e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da Gesamb orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos tra-

balhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### SECÇÃO I

##### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário, forma democraticamente por excelência de expressão, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

- 1- O plenário será convocado com a antecedência mínima

de 15 dias, por meios de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

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

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

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 6.º quando convocada pelos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT ou de algum dos seus membros é exigida urna maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

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

3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

###### Artigo 12.º

###### Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

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

###### Artigo 13.º

###### Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

Único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

###### Artigo 14.º

###### Competência

Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir na reorganização do respectivo sector de actividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

###### Artigo 15.º

###### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O contido de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

###### Artigo 16.º

###### Relações com as organizações sindicais

A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

###### Artigo 17.º

###### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as



comissões de trabalhadores de outras empresas;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

#### Artigo 19.º

##### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração

da empresa,

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

#### Artigo 20.º

##### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento colectivo;
- n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 21.º

##### **Reestruturação da empresa**

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido pela CT.

#### Artigo 22.º

##### **Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores**

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### **Gestão de serviços sociais**

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### **Participação na elaboração da legislação do trabalho**

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

### SUBSECÇÃO III

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

#### Artigo 25.º

##### **Tempo para o exercício de voto**

1- Os trabalhadores, nas deliberações em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 26.º

##### **Plenários e reuniões**

1- A comissão de trabalhadores pode convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão de trabalhadores deve comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 27.º

##### **Ação no interior da empresa**

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas como exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### **Afixação e de distribuição de documentos**

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### **Instalações adequadas**

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

### Artigo 30.º

#### Meios materiais e técnicos

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

### Artigo 31.º

#### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- b) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

### Artigo 32.º

#### Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito retribuição.

### Artigo 33.º

#### Solidariedade de classe

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

### Artigo 34.º

#### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

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

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### Artigo 35.º

#### Protecção legal

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

### Artigo 36.º

#### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

## SUBSECÇÃO IV

### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 37.º

#### Sede

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

### Artigo 38.º

#### Composição

1- A CT é composta por três membros efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

### Artigo 39.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é quatro anos.

### Artigo 40.º

#### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

### Artigo 41.º

#### Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa

única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

#### Artigo 42.º

##### Poderes para obrigar a CT

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

#### Artigo 43.º

##### Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 44.º

##### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 45.º

##### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores, através de desconto mensal e directo de 0,75 % sobre o seu vencimento base líquido;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos, dos trabalhadores da empresa;

c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

### CAPÍTULO III

#### Processo eleitoral

#### Artigo 46.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 47.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 48.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pelo plenário dos trabalhadores, de entre os seus membros, e que preside ao acto eleitoral;

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 49.º

##### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da

cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 50.º

##### Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 51.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 52.º

##### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 53.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 54.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 55.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 56.º

##### Local e horário da votação

1- A votação inicia-se pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 57.º

##### Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação,

a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos nos números 2 e 4 podem dispor do tempo indispensável para poder votar durante o respectivo horário de trabalho.

#### Artigo 58.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 59.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor,

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 60.º

##### Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

#### Artigo 61.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 62.º

##### Valor dos votos

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

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 63.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lava a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 64.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 65.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 66.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 67.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

#### CAPÍTULO IV

##### Disposições finais

#### Artigo 68.º

##### Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à união de sindicatos da região de Évora.

#### Artigo 69.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação.

Registado em 16 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 30 do livro n.º 2.

#### Oitante, SA - Alteração

Alteração aprovada em 20 de março de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018.

#### CAPÍTULO I

##### SECÇÃO I

##### Da constituição

#### Artigo 1.º

##### Denominação e âmbito

1- A comissão de trabalhadores da Oitante, SA, adiante também designada por comissão de trabalhadores ou CT, é a organização que representa todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, e é constituída nos termos e para os efeitos consignados na lei.

2- A comissão de trabalhadores exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos ou departamentos da empresa e tem a sua sede em Lisboa, junto à sede da empresa.

3- A CT terá como logótipo o emblema da Oitante e a denominação de «Comissão de Trabalhadores da Oitante, SA».

#### Artigo 1.º-A

##### **Aquisição de personalidade jurídica, legitimidade e capacidade judiciárias**

1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A comissão de trabalhadores tem plena legitimidade e capacidade, designadamente judiciárias, para o exercício de todas e cada uma das suas competências, para intervenção democrática na vida da empresa e para defesa dos direitos e legítimos interesses dos trabalhadores que lhe compete defender, podendo ser parte em quaisquer acções ou procedimentos, judiciais ou não judiciais, com tal objecto.

#### Artigo 1.º-B

##### **Órgãos**

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

### SECÇÃO II

#### **Dos princípios fundamentais**

#### Artigo 2.º

##### **Objectivos**

A comissão de trabalhadores tem por objectivos:

4- Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei, nomeadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores, especialmente na salvaguarda dos seus postos de trabalho;
- b) O controlo de gestão da empresa;
- c) O direito à informação necessária à sua actividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;
- d) A intervenção activa na reorganização da empresa;
- e) Participar nos processos de reestruturação da empresa;
- f) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector;
- g) A gestão ou participação na gestão das obras sociais da empresa;
- h) A participação na elaboração da legislação do trabalho.

5- Utilizar todos os meios consignados na lei para promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores, contribuindo para a sua unidade e igualdade de oportunidades, nomeadamente:

- a) Defesa, junto dos órgãos de gestão, da melhoria das condições e organização do trabalho;
- b) Divulgação de informação regular aos trabalhadores respeitantes à actividade da CT;
- c) Coordenação da actividade das subcomissões de trabalhadores, mantendo com elas uma ligação adequada e regular;
- d) Exigindo dos órgãos de administração e gestão o cum-

primento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa.

#### Artigo 3.º

##### **Relações com organizações sindicais**

A comissão de trabalhadores cooperará e manterá relações de solidariedade com os representantes sindicais de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

#### Artigo 4.º

##### **Controlo de gestão**

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na saúde, higiene e segurança;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 5.º

##### **Reuniões com o órgão de gestão da empresa**

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.



## Artigo 6.º

### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Evolução da recuperação de activos;
- c) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- d) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- e) Adesão e alteração de acordos colectivos, nomeadamente as condições relativas a benefícios sociais e créditos;
- f) Modalidades de financiamento;
- g) Encargos fiscais e para-fiscais;
- h) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 5.º

## Artigo 7.º

### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- b) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou áreas de actividade da empresa;
- d) Dissolução ou apresentação de declaração de insolvência da empresa;
- e) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho, contratos de trabalho ou convenções colectivas de trabalho;

f) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

h) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

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

j) Planos de rescisões negociáveis com os trabalhadores;

k) Despedimento individual de trabalhadores;

l) Despedimento colectivo;

m) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

n) Tratamento de dados biométricos.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea a) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 5.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas ou da aprovação e assinatura da acta da respectiva reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

## Artigo 8.º

### Reestruturação da empresa

O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido pela CT, que goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reestruturação aí referidos;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar, nos termos do artigo anterior, antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

## CAPÍTULO II

### Da assembleia geral de trabalhadores

#### Artigo 9.º

##### Assembleia geral de trabalhadores

A assembleia geral de trabalhadores é constituída por todos os trabalhadores da Oitante, SA, e tem funções deliberativas.

#### Artigo 10.º

##### Competências

Compete exclusivamente à assembleia geral de trabalhadores, devendo para isso ser expressamente convocada:

- a) Eleger a comissão de trabalhadores;
- b) Eleger a comissão eleitoral;
- c) Deliberar da destituição, no todo ou em parte, da comissão de trabalhadores ou subcomissões, antecedida de discussão;
- d) Deliberar sobre a alteração, total ou parcial, dos estatutos da comissão de trabalhadores;
- e) Deliberar sobre todas as propostas que a comissão de trabalhadores lhe queira submeter e, ainda, sobre as propostas que lhe sejam apresentadas por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 11.º

##### Sessões

A assembleia geral de trabalhadores realiza-se:

- a) Em sessão eleitoral ordinária para cumprimento da competência conferida na alínea a) do artigo anterior;
- b) Em sessão eleitoral extraordinária para cumprimento da competência conferida na alínea a) artigo anterior, quando convocada em consequência da destituição da comissão de trabalhadores ou quando esta, por qualquer motivo, cesse funções antes do termo do período normal de mandato, bem como para eleger representantes seus, sempre que tal seja legalmente exigido;
- c) Em sessão extraordinária para cumprimento das competências conferidas na alínea b), c) e d) do artigo anterior;
- d) Em sessão de emergência quando para tal for expressamente convocada.

#### Artigo 12.º

##### Convocação

1- A convocação da assembleia geral de trabalhadores é feita pela comissão de trabalhadores e consiste na divulgação, aos trabalhadores da empresa, de uma convocatória com indicação do dia, hora e local da realização ou funcionamento das mesas de voto e dos assuntos sobre os quais recairá a votação (ordem de trabalhos) inequivocamente expressos.

2- A convocação das sessões deve obedecer às seguintes regras:

a) A sessão eleitoral ordinária realiza-se para substituição de uma CT no final de mandato;

b) A sessão eleitoral extraordinária é realizada sempre que necessária, a qualquer tempo, devendo a referente à eleição da comissão de trabalhadores por destituição da anterior efectivar-se até ao 30.º dia útil a contar da data da sessão extraordinária que o deliberou;

c) A sessão extraordinária referida na alínea c) do artigo anterior destes estatutos é convocada pela comissão de trabalhadores ou por requerimento subscrito por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, devendo, neste caso, nele constar os motivos que a determinam, sua fundamentação estatutária, proposta de agenda da reunião conjuntamente com todos os documentos que se destinem a ser presentes à reunião.

3- A CT fará a divulgação dos referidos documentos conjuntamente com a convocatória;

a) Quando a convocação da sessão extraordinária não for da iniciativa da comissão de trabalhadores, a convocatória da assembleia geral de trabalhadores deve ser emitida no prazo máximo de 15 dias após a recepção do respectivo requerimento e o prazo da sua realização deverá ocorrer no máximo de 30 dias após a sua convocação.

4- A convocação de uma assembleia geral de trabalhadores é feita com a antecedência mínima de 15 dias, com excepção da sessão de emergência regulada no artigo seguinte.

#### Artigo 13.º

##### Assembleia geral - Sessão de emergência

1- Sempre que se revele necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, a assembleia geral de trabalhadores (AGT) poderá reunir de emergência.

2- A convocatória dessa AGT será feita com a maior antecedência possível, face às circunstâncias, de modo a garantir-se a presença do maior número de trabalhadores.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- A avaliação da natureza de emergência da AGT bem como a respectiva convocatória são da exclusiva competência da CT.

#### Artigo 14.º

##### Deliberações

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Para alteração dos estatutos é necessário a participação de pelo menos 20 % dos trabalhadores.

3- Em sessão de assembleia geral de trabalhadores extraordinária, convocada de acordo com o disposto na alínea c) do número 2 do artigo 12.º, a deliberação só é válida com a presença de 70 % dos trabalhadores que convocam a assembleia.

#### Artigo 15.º

##### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o

voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da comissão e subcomissões de trabalhadores. Consideram-se votos validamente expressos todos os votos entrados nas urnas, à excepção dos votos nulos.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- A assembleia geral ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- A comissão de trabalhadores ou a assembleia geral podem submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

7- O resultado das deliberações será lavrado em acta, remetida para a CT em que, designadamente, se mencionarão as presenças, as ocorrências e a constituição da respectiva mesa, sendo assinada pelos elementos que a constituem.

#### Artigo 16.º

##### Mesas de voto

1- Para que a assembleia geral eleitoral de trabalhadores reúna em sessão eleitoral simultaneamente e de forma descentralizada, em toda a área ou âmbito da comissão de trabalhadores, esta promoverá a instalação de mesas de voto em todos os locais onde trabalhem 10 ou mais trabalhadores.

2- Cada mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais a designar pela comissão eleitoral, nas sessões eleitorais, ou pela comissão de trabalhadores, nas sessões extraordinárias.

3- A mesa central de voto é constituída pela comissão eleitoral ou por membros da comissão de trabalhadores, conforme se trate de sessão eleitoral ou sessão extraordinária, respectivamente.

4- As mesas de votos funcionam nos diversos locais sendo que a votação efectua-se ininterruptamente, iniciando-se trinta minutos antes do começo do horário de expediente da empresa e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- O horário de laboração da Oitante, SA, é entre as 8 horas e 30 minutos e as 16 horas e 30 minutos.

6- Cada grupo de trabalhadores proponente de um projecto de estatutos pode designar um representante em cada mesa, para acompanhar a votação.

7- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

#### Artigo 17.º

##### Votação

1- Os boletins de voto serão impressos em papel não transparente, com as dimensões apropriadas para nele constar a indicação inequívoca das diversas opções ou listas a votar e, à frente de cada uma, um quadrado, competindo à comissão eleitoral ou à comissão de trabalhadores promover a sua confecção, controlo e distribuição a todos os locais de trabalho.

2- Cada trabalhador votante marcará, no boletim de voto, uma cruz no quadrado respectivo da opção ou lista em que vota.

3- O voto é secreto e o boletim de voto é entregue ao presidente da mesa dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, seguido de descarga do caderno eleitoral e assinatura, pelo eleitor, da folha de presenças.

4- Não é permitido o voto por procuração.

5- É permitido o voto por correspondência desde que devidamente estabelecido pelo regulamento eleitoral.

#### Artigo 18.º

##### Apuramento dos votos

1- Logo após a hora fixada para o encerramento da sessão, de acordo com o número 4 do artigo 16.º destes estatutos, todas as mesas de voto procederão à contagem e apuramento dos votos obtidos por cada opção ou, quando se trate de uma assembleia geral eleitoral, por cada lista concorrente, bem como dos votos brancos e nulos.

2- São considerados nulos os boletins de voto que:

a) Tenham assinalado mais de um quadrado, ou quando haja dúvida sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenham assinalado o quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições, quando se trate de assembleia-geral eleitoral;

c) Tenham qualquer corte, desenho, rasura ou palavra escrita.

3- Da acta a elaborar por cada mesa de voto, que será obrigatoriamente assinada por todos os membros da mesa de voto e com afixação de uma cópia no local durante o prazo de 3 dias após a votação em local bem visível, deverão constar:

a) Os resultados apurados nos termos do número 1 do presente artigo;

b) O número de trabalhadores inscritos no respectivo caderno eleitoral;

c) O número de votantes.

4- O original da acta e o caderno eleitoral serão introduzidos num envelope que será remetido à mesa central de voto. Num outro envelope serão introduzidos os votos escrutinados nos termos do número 1 do presente artigo e as respectivas folhas de presença, que será fechado, com as assinaturas de todos os membros da mesa de voto, feitas no local do fecho, trancado com fita gomada e igualmente remetido à mesa central de voto.

5- Logo que obtidos, e independentemente da imediata remessa ou entrega da documentação referida no número anterior, as mesas de voto comunicarão à mesa central de voto os resultados provisórios do apuramento.

#### Artigo 19.º

##### Apuramento geral e final

1- Uma vez recebida a documentação referida no número 5 do artigo anterior de todas as mesas de voto, a mesa central realiza o apuramento geral e final.

2- A acta final de apuramento será assinada por todos os elementos da comissão eleitoral ou da comissão de trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de sessão eleitoral ou extraordinária.

3- No prazo de 15 dias após a data do apuramento, a comissão eleitoral comunica ao empregador o resultado da vo-

tação e procederá à afixação dos resultados da votação e dos elementos de identificação dos membros da CT eleitos nos locais de trabalho, utilizando os meios destinados à divulgação da documentação da CT.

4- No prazo de 10 dias será remetida ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral os estatutos ou alterações aprovadas, registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas de registo dos votantes, para cumprimentos da legislação aplicável.

### CAPÍTULO III

#### SECÇÃO I

##### Da comissão de trabalhadores

###### Artigo 20.º

###### Constituição

A comissão de trabalhadores é composta por um mínimo de um e um máximo de três elementos, que deverão ser trabalhadores da Oitante, SA.

###### Artigo 21.º

###### Competências

Compete à comissão de trabalhadores, em representação dos trabalhadores da empresa, concretizar as deliberações das assembleias gerais de trabalhadores e desenvolver todas as acções que julgar necessárias para a prossecução dos objectivos referidos no artigo 2.º destes estatutos e das resultantes das competências que legalmente lhe forem cometidas.

###### Artigo 22.º

###### Eleições

A comissão de trabalhadores é eleita pela assembleia geral de trabalhadores em sessão eleitoral, por voto directo, secreto e universal, com aplicação da regra da média mais alta de Hondt a listas nominativas completas obrigatoriamente compostas, com menção expressa da sua qualidade, por um a três elementos, podendo integrar até igual número de suplentes, que também devem ser trabalhadores da Oitante, SA.

###### Artigo 23.º

###### Mandato da comissão de trabalhadores

1- O mandato da comissão de trabalhadores é de três anos.  
2- A todo o tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar ao seu mandato, através de documento escrito enviado à CT.

3- Durante o seu mandato, os membros eleitos para a comissão de trabalhadores podem solicitar a suspensão e respectiva substituição, por um período máximo de 120 dias na totalidade do mandato.

4- Os membros da comissão de trabalhadores perdem o mandato quando deixarem de ser trabalhadores da empresa.

5- Em caso de falecimento, renúncia, perda ou suspensão de mandato de algum membro da comissão de trabalhadores, este será substituído pelo elemento seguinte na ordem da lista pela qual foi eleito. Uma vez esgotada a respectiva lista, não haverá substituição.

6- Esgotada a possibilidade de substituição e desde que não esteja em funções a maioria dos membros efectivos da comissão de trabalhadores, deve ser convocada uma assembleia-geral de trabalhadores para, em sessão eleitoral extraordinária, dar cumprimento à competência referida na alínea a) do artigo 11.º destes estatutos.

###### Artigo 24.º

###### Funcionamento

O funcionamento da comissão de trabalhadores rege-se por regulamento próprio, a aprovar na primeira sessão de cada mandato.

###### Artigo 25.º

###### Coordenação da CT

1- Quando a CT seja constituída por mais do que um trabalhador eleito, a sua actividade é coordenada por um coordenador, que se responsabilizará pela execução das deliberações da comissão e representação no exterior.

2- O elemento referido no número anterior é eleito na primeira reunião da CT que tiver lugar após a tomada de posse ou, quando haja demissão do coordenador, na reunião que aprecie o pedido de demissão.

###### Artigo 26.º

###### Deliberações da CT

1- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

2- Em caso de empate o coordenador, ou quem o substitua, tem voto de qualidade.

###### Artigo 27.º

###### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT é necessária a assinatura de um dos seus elementos.

#### SECÇÃO II

##### Das subcomissões de trabalhadores

###### Artigo 28.º

###### Constituição

Podem existir subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos geograficamente dispersos, de acordo com as disposições da lei e dos estatutos.

Artigo 29.º

**Composição**

A subcomissão de trabalhadores terá no mínimo um membro, não podendo exceder o máximo previsto na lei.

Artigo 30.º

**Eleição**

A eleição da subcomissão de trabalhadores, é realizada simultaneamente com a eleição da CT, aplicando-se as mesmas regras.

Artigo 31.º

**Mandato**

O mandato das subcomissões de trabalhadores é igual ao da CT.

Artigo 32.º

**Competência**

Compete à subcomissão de trabalhadores:

- 1- Exercer as competências que lhes sejam delegadas pela comissão de trabalhadores;
- 2- Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- 3- Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e a comissão de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

**Do processo eleitoral**

Artigo 33.º

**Regulamento eleitoral**

O regulamento eleitoral da comissão de trabalhadores faz parte integrante, enquanto anexo, dos estatutos da comissão de trabalhadores.

Artigo 34.º

**Organização do processo eleitoral**

A organização do processo eleitoral é da competência da comissão eleitoral.

Artigo 35.º

**Composição da comissão eleitoral**

A comissão eleitoral é composta por um número mínimo de três trabalhadores eleitos em assembleia geral convocada para o efeito, sendo que:

- a) Pelo menos um dos trabalhadores sujeitos a eleição será proposto pela CT em funções.

- b) Da mesma têm o direito a fazer parte um delegado designado por cada lista concorrente, assegurando-se a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas.

Artigo 35.º-A

**Eleição da comissão eleitoral**

A comissão eleitoral é eleita entre os trabalhadores da Oitante, SA em assembleia geral convocada para o efeito, nos termos dos artigos 9.º a 12.º dos presentes estatutos.

Artigo 35.º-B

**Duração do mandato da comissão eleitoral**

O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a eleição dos elementos integrantes da mesma e terminam 30 dias após a publicação dos resultados eleitorais sendo no máximo de seis (6) meses.

Artigo 35.º-C

**Funcionamento da comissão eleitoral**

- 1- Para a CE funcionar basta a presença de, pelo menos, 50 % mais um dos membros que a compõem.
- 2- As deliberações da CE são tomadas no sistema de maioria simples sendo que cada membro presente disporá de um voto.

Artigo 36.º

**Competências da comissão eleitoral**

- 1- Compete à comissão eleitoral:
  - a) Coordenar de todo o processo eleitoral;
  - b) Verificar, em definitivo, a regularidade das propostas de estatutos apresentadas;
  - c) Assegurar iguais oportunidades a todos os proponentes;
  - d) Apreciar e decidir as reclamações;
  - e) Assegurar a constituição das mesas de voto e o material necessário para o processo eleitoral;
  - f) Afixar os cadernos eleitorais recebidos do empregador;
  - g) Mandar imprimir os boletins de voto e distribuí-los pelas respectivas mesas;
  - h) Credenciar os delegados dos proponentes dos estatutos;
  - i) Apurar os resultados eleitorais, elaborar acta de apuramento geral no prazo de oito dias, bem como entregar toda a documentação à CT cessante para o cumprimento das disposições legais subsequentes;
  - j) Analisar as actas enviadas pelas mesas de voto e decidir da sua validade;
  - k) Decidir sobre as ocorrências registadas nas actas, incluindo as reclamações;
  - l) Zelar pelo cumprimento do regulamento eleitoral e legislação aplicável;
  - m) Agir de forma a criar condições ao exercício do direito de voto por parte de todos os trabalhadores da empresa;
  - n) Resolver os casos omissos, nos termos dos estatutos e princípios gerais do direito.

### Artigo 37.º

#### Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas para a eleição da comissão de trabalhadores consiste na entrega à comissão eleitoral, dentro do prazo fixado, de lista contendo o nome completo e o local de trabalho dos candidatos, caracterizada pela sigla que a identifica e acompanhada dos termos de aceitação, individuais ou colectivos, da relação dos subscritores, por estes assinada, e da indicação do representante da lista à comissão eleitoral.

2- A lista concorrente à eleição é obrigatoriamente composta por um número de candidatos igual ao número de membros da comissão de trabalhadores, podendo integrar até cinco suplentes. É obrigatória a identificação da qualidade de efectivo ou suplente de cada um dos candidatos.

3- As listas concorrentes às eleições têm de ser subscritas por 100 trabalhadores ou por 20 % dos trabalhadores da empresa, identificados pelo nome completo, legível, e ainda pelo respectivo local de trabalho.

4- Nenhum trabalhador pode ser candidato ou subscritor em mais de uma lista concorrente.

5- A data limite para a apresentação das candidaturas deve ser fixada para, pelo menos, 8 dias antes da data da respectiva sessão eleitoral.

6- A comissão eleitoral entrega um recibo, com a data e hora de apresentação e regista a mesma data e hora no original recebido.

7- A cada lista é atribuída uma letra por ordem alfabética, correspondente à ordem por que cada uma foi entregue à comissão eleitoral.

### Artigo 38.º

#### Capacidade eleitoral

Não podem ser eleitos os trabalhadores que, à data da apresentação da candidatura:

a) Estejam abrangidos pelas incapacidades civis previstas na lei;

b) Estejam em situação de licença sem vencimento, requisição ou equivalente.

### Artigo 39.º

#### Verificação e rejeição de candidaturas

1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato todas as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida.

2- A verificação da regularidade das candidaturas é feita até dois dias úteis a contar do dia seguinte ao do encerramento do prazo de entrega das listas.

3- As irregularidades ou omissões encontradas devem ser expressamente comunicadas ao mandatário da lista, o qual deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após a devolução.

4- Findo o prazo indicado no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, em definitivo, no prazo de até dois dias úteis, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

### Artigo 40.º

#### Campanha eleitoral

O período de campanha eleitoral decorrerá entre o oitavo dia antes da data de realização do acto eleitoral respectivo e o dia útil imediatamente anterior à véspera do dia da votação.

### Artigo 41.º

#### Divulgação das listas de candidatos

Compete à comissão eleitoral divulgar, logo que definitivamente aceites, as listas de candidatos e respectiva letra.

### Artigo 42.º

#### Posse

A posse é conferida pela comissão eleitoral a todos os elementos efectivos e suplentes até ao quinto dia posterior ao da afixação da acta de apuramento final da sessão eleitoral.

## SECÇÃO II

### Da impugnação

### Artigo 43.º

#### Recurso à comissão eleitoral

1- Podem ser interpostos recursos à comissão eleitoral, no prazo de vinte e quatro horas contadas a partir da hora de encerramento da assembleia geral eleitoral, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, os quais têm efeitos suspensivos relativamente aos resultados apurados na mesa de voto onde se tenham verificado as alegadas irregularidades, tendo o recorrente, após a entrega do recurso, mais quarenta e oito horas para fazer a prova do respectivo fundamento.

2- Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do referido prazo.

3- A comissão eleitoral analisará o recurso e dará conhecimento escrito aos recorrentes do teor da deliberação tomada e seus fundamentos.

4- A deliberação a tomar poderá revestir uma das seguintes formas:

a) Dar provimento ao recurso e anular os resultados da mesa de voto irregular;

b) Não dar provimento ao recurso, extinguindo-se, consequentemente, os efeitos suspensivos no número 1.

### Artigo 44.º

#### Impugnação judicial

1- No prazo de 15 dias a contar da data de publicação dos resultados da eleição prevista no artigo 46.º, poderá qualquer trabalhador com direito de voto, com fundamento na violação da lei, dos estatutos da comissão de trabalhadores ou do regulamento eleitoral, impugnar a eleição perante o Ministério Público da comarca de Lisboa, por escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas de que dispuser.

2- Dentro do prazo de 60 dias, o representante do Ministério Público, ouvida a comissão de trabalhadores interessada

ou a comissão eleitoral, colhidas as informações necessárias e tomadas em conta as provas que considerar relevantes, intentará no competente tribunal, ou abster-se-á de o fazer, disso dando conta ao impugnante, acção de anulação do acto eleitoral, de acordo com o previsto no Código de Processo Civil.

3- Notificado da decisão do representante do Ministério Público de não intentar acção judicial de anulação ou decorrido o prazo referido no número anterior, o impugnante poderá intentar directamente a mesma acção.

4- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

## CAPÍTULO V

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 45.º

##### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, da lei que regula as relações laborais, da lei geral e os princípios gerais do direito.

#### Artigo 46.º

##### Do financiamento da actividade da CT e das subcomissões

1- Para a prossecução das atribuições fixadas na lei e nestes estatutos, a CT poderá dispor:

- a) De contribuições voluntárias e eventualmente periódicas do conjunto dos trabalhadores;
- b) De outras receitas ou doações que sejam postas à sua disposição pelos trabalhadores da empresa.

2- Aplica-se às subcomissões, com as devidas adaptações, o preceituado neste artigo.

#### Artigo 47.º

##### Dissolução e ou extinção da CT

Em caso de dissolução ou extinção da CT da Oitante, SA, o respectivo património, a existir, será doado a instituição de solidariedade social, a definir pelo plenário de trabalhadores e cuja decisão será vertida em acta.

#### Artigo 48.º

##### Eficácia

Os presentes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## ANEXO

### Regulamento eleitoral da comissão de trabalhadores da Oitante, SA

#### Artigo 1.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores todos os trabalhadores da Oitante, SA, po-

dendo integrar e apresentar listas para a comissão de trabalhadores e /ou apresentar projectos de estatutos para votação.

#### Artigo 2.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que por motivos justificados no dia da votação não se encontrem nos seus locais de trabalho, ou que não tenham mesa de voto nos seus locais de trabalho.

#### Artigo 3.º

##### Composição da comissão eleitoral

A comissão eleitoral é composta por um número mínimo de três trabalhadores eleitos em assembleia geral convocada para o efeito, sendo que:

a) Pelo menos um dos trabalhadores sujeitos a eleição será proposto pela CT em funções.

b) Da mesma têm o direito a fazer parte um delegado designado por cada lista concorrente, assegurando-se a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas.

#### Artigo 3.º-A

##### Eleição da comissão eleitoral

A comissão eleitoral é eleita entre os trabalhadores da Oitante, SA em assembleia geral convocada para o efeito, nos termos dos artigos 9.º a 12.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 3.º-B

##### Duração do mandato da comissão eleitoral

O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a eleição dos elementos integrantes da mesma e terminam 30 dias após a publicação dos resultados eleitorais sendo no máximo de seis (6) meses.

#### Artigo 3.º-C

##### Funcionamento da comissão eleitoral

1- Para a CE funcionar basta a presença de, pelo menos, 50 % mais um dos membros que a compõem.

2- As deliberações da CE são tomadas no sistema de maioria simples sendo que cada membro presente disporá de um voto.

#### Artigo 4.º

##### Competências da comissão eleitoral

Compete à CE:

- a) A coordenação de todo o processo eleitoral;
- b) Verificar, em definitivo, a regularidade das candidaturas;
- c) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- d) Apreciar e julgar as reclamações;
- e) Assegurar a constituição das mesas de voto e o aparelho técnico e material necessário para o processo eleitoral;

f) Elaborar os cadernos eleitorais e patenteá-los para eventuais reclamações, com um mínimo de 15 dias de antecedência em relação ao acto eleitoral;

g) Mandar imprimir os boletins de voto e distribuí-los pelas respectivas mesas;

h) Credenciar os delegados das listas;

i) Apurar os resultados eleitorais, elaborar acta de apuramento geral no prazo de oito dias, bem como assegurar o cumprimento das disposições legais subsequentes;

j) Análise das actas enviadas pelas mesas de voto e a decisão da sua validade;

k) Decidir sobre as ocorrências registadas nas actas, incluindo as reclamações;

l) Zelar pelo cumprimento deste regulamento eleitoral e legislação aplicável;

m) Agir de forma a criar condições ao exercício do direito de voto por parte de todos os trabalhadores da empresa;

n) Resolver os casos omissos, nos termos dos estatutos e gerais do direito.

#### Artigo 5.º

##### Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante à administração da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, por correio electrónico, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 6.º

##### Caderno eleitoral

1- A identidade dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação deve constar de caderno eleitoral constituído por lista elaborada pelo empregador, discriminada, sendo caso disso, por estabelecimento.

2- O empregador entrega o caderno eleitoral aos trabalhadores que convocaram a assembleia, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção de cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação nas instalações da empresa.

3- Compete à CE decidir no prazo de 48 horas as reclamações sobre os cadernos eleitorais.

4- Compete à CE garantir que cada mesa de voto possui o respectivo caderno eleitoral.

#### Artigo 7.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela comissão de trabalha-

dores da Oitante SA, por sua iniciativa ou a requerimento dos trabalhadores da empresa, nos termos legais em vigor.

#### Artigo 8.º

##### Candidaturas

1- As listas apresentadas terão de ser subscritas, cada uma, por, no mínimo 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever mais do que uma candidatura.

2- Cada um dos processos de candidatura conterà a seguinte documentação:

a) Lista de candidatos.

b) Termo de aceitação individual ou colectivo onde conste o nome completo, local de trabalho e número de documento de identificação e assinatura.

c) Lista de subscritores de acordo com o número anterior onde conste o nome completo legível, local de trabalho, número de documento de identificação, e assinatura.

d) Indicação do nome do mandatário para a verificação de abertura do processo de candidatura das listas e seu representante na comissão eleitoral.

3- O processo de candidatura e de projecto de estatutos terão de ser entregues nos oito dias subsequentes a partir da data da convocatória da assembleia geral, e serão dirigidos à comissão eleitoral da comissão de trabalhadores da Oitante, SA, no qual será atribuída uma letra de acordo com a sua ordem de entrada à candidatura e um lema ao projecto de estatutos, contra entrega de recibo.

4- No dia útil imediatamente subsequente a CE procederá à abertura dos sobrescritos de candidatura passando de imediato à verificação da regularidade de cada processo. Poderão assistir a este acto os mandatários das listas ou quem os represente, podendo estar presentes os trabalhadores que o desejarem.

5- Aos processos de candidatura que apresentem irregularidades será concedido um prazo de 48 horas para o seu suprimento, findo o qual a CE decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

6- A CE após a verificação em definitivo da regularidade das candidaturas, de acordo com o artigo 10.º, procederá à divulgação das listas aceites a sufrágio.

7- Todos os proponentes têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 9.º

##### Projectos de alteração de estatutos

1- A comissão de trabalhadores só pode apresentar projectos de alteração de estatutos quando tal resulte de exigência de adequação legal ou de notificação expressa nesse sentido por parte do serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2- Nos restantes casos os projectos de alteração de estatutos terão de ser subscritos, cada um, em virtude do universo de trabalhadores ser inferior a 100, por, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever mais do que um projecto de estatutos.



3- Cada um dos projectos de estatutos conterà a seguinte documentação:

a) Projecto de estatutos, em papel e em ficheiro digital em formato PDF e Word.

b) Se não apresentado pela comissão de trabalhadores, lista de subscritores de acordo com o número anterior onde conste o nome completo legível, local de trabalho, número de documento de identificação, e assinatura.

c) Indicação do nome do mandatário para a verificação de abertura do processo de candidatura do projecto de estatuto e seu representante na comissão eleitoral.

4- O projecto de estatutos terá de ser entregue nos oito dias subsequentes a partir da data da convocatória da assembleia geral, e serão dirigidos à comissão eleitoral da comissão de trabalhadores da Oitante, SA, no qual será atribuída uma letra de acordo com a sua ordem de entrada à candidatura e um lema ao projecto de estatutos, contra entrega de recibo.

4- No dia útil imediatamente subsequente a CE procederá à abertura dos sobrescritos de candidatura passando de imediato à verificação da regularidade de cada processo. Poderão assistir a este acto os mandatários das listas ou quem os represente, podendo estar presentes os trabalhadores que o desejarem.

5- Aos processos de candidatura que apresentem irregularidades será concedido um prazo de 48 horas para o seu suprimento, findo o qual a CE decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

6- A CE após a verificação em definitivo da regularidade das candidaturas, de acordo com o artigo 10.º, procederá à divulgação das listas aceites a sufrágio.

7- Todos os proponentes têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 10.º

##### Rejeição das candidaturas e/ou projectos de alteração de estatutos

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas e/ou os projectos de alteração de estatutos entregues fora do prazo ou que não venham acompanhados da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de 1 dia a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade do projecto de estatutos com este regulamento.

3- As irregularidades e violações a este regulamento podem ser supridas pelos proponentes, após notificados pela CE e no prazo máximo de 1 dia a contar da respectiva notificação.

4- Os projectos que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto neste regulamento, são definitivamente rejeitados por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregues aos proponentes.

#### Artigo 11.º

##### Aceitação dos projectos

Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 6.º, a aceitação dos projectos de estatutos.

#### Artigo 12.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem início até 5 dias úteis antes do dia marcado para o acto eleitoral e termina às zero horas do dia útil anterior ao acto eleitoral.

2- Não é permitido qualquer acto de campanha eleitoral no dia da eleição.

#### Artigo 13.º

##### Horário e local de votação

1- A votação efectua-se ininterruptamente, iniciando-se trinta minutos antes do começo do horário de expediente da empresa e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- O horário de expediente da empresa é entre as 8 horas e 30 minutos e as 16 horas e 30 minutos.

3- A votação realiza-se simultaneamente em qualquer um dos estabelecimentos da empresa desde que haja condições, nos termos da lei e dos regulamentos para a constituição das respectivas mesas de voto.

4- As mesas de voto, que forem constituídas, serão divulgadas em comunicado próprio da CE, o qual fará parte integrante deste regulamento eleitoral, como anexo.

#### Artigo 14.º

##### Mesas de voto

1- As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos entre os trabalhadores com direito a voto.

2- Os proponentes de cada projecto de estatutos e candidatura à comissão de trabalhadores tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

3- A coordenação de todas as mesas de voto será feita pelos elementos da CE e estará localizada no local designado como sendo a sua sede.

4- As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

### Artigo 15.º

#### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de forma rectangular impressos em papel não transparente da seguinte forma:

a) Votação para a eleição da comissão ou subcomissão de trabalhadores: boletim de forma rectangular com a designação de todas as candidaturas submetidas a sufrágio, conforme disposto no número 3 do artigo 8.º deste regulamento, cada uma com um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

b) Votação para proposta de alteração de estatutos: boletim de forma rectangular com a designação de todos os projectos submetidos a sufrágio, conforme disposto no número 3 do artigo 8.º deste regulamento, cada um com um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

2- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE que assegura o seu fornecimento às mesas nas quantidades necessárias e suficientes, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

3- A CE envia com a antecedência necessária boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência que tenham transmitido atempadamente tal intenção.

### Artigo 16.º

#### Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à sua vontade de voto, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa que o introduz na urna.

4- As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6- A mesa, desde que acompanhada pelos delegados dos projectos em votação, poderá fazer circular a urna pela área dos estabelecimentos que lhes seja atribuída a fim de recolher votos dos trabalhadores.

7- Os eleitores serão identificados por qualquer cartão de identificação válido com fotografia, ou pelos elementos da mesa nos termos da lei.

### Artigo 17.º

#### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada ou correio interno da Oitante, SA, com indicação do nome do remetente, dirigida à comissão eleitoral da Oitante e só por esta poderá ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o(s) boletim(ns) de voto em quatro introduzindo-o(s) num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, sendo tudo introduzindo, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

5- O trabalhador que pretenda exercer o seu direito de voto por correspondência deverá solicitar o mesmo por escrito, ou via telemática, à CE até ao 5.º dia útil anterior ao da eleição.

### Artigo 18.º

#### Valor dos votos

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

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido assinalado o quadrado correspondente a um projecto que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitido;

c) Tenha sido efectuado qualquer corte, desenho, rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra ou menção.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 15.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

### Artigo 19.º

#### Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final tem lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas sendo efectuadas mediante «Termo de Abertura» e «Termo de Encerramento».

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas fazendo parte dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4- O apuramento global é realizado com base na acta da mesa de voto.

5- A CE lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2 do presente artigo.

6- A CE seguidamente proclama o estatuto mais votado e aprovado.

## Artigo 20.º

### Publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação são afixados os estatutos aprovados e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2- Dentro do prazo legalmente previsto, i.e., 10 dias, a CE enviará ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, bem como à administração da Oitante, por carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Informação sobre os trabalhadores eleitos para a comissão de trabalhadores e/ou cópia dos estatutos aprovados; e

c) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

## Artigo 21.º

### Recursos por impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou deste regulamento.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE que o aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador impugnar a eleição com os fundamentos indicados no número 1 deste artigo, perante o Minis-

tério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 2 e 3 deste artigo, pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da votação.

5- O trabalhador impugnante poderá intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento mencionado no número 4 do presente artigo.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário de trabalhadores se, por violação deste regulamento e da lei, eles tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

## Artigo 22.º

### Entrada em vigor dos estatutos e tomada de posse

1- A entrada em funções da CT e das subcomissões eleitas, terá lugar com a tomada de posse, que deverá ocorrer até ao décimo quinto dia, após a publicação da sua composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A entrada em vigor dos estatutos e regulamento eleitoral aprovados ocorrerá no dia da publicação dos mesmos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 11 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, da fl. 30 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### APPDA-Lisboa, Associação Portuguesa para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 22 e 23 de fevereiro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Cristina Serpa Soares Vargas

Maria Helena Rosa de Sousa

Rita Alexandra Almeida Ferreira

Suplentes:

Isabel Maria Conde da Fonseca Maria

Helena Maria Silva Caeiro Campos da Silva

Registado em 12 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fl. 30 do livro n.º 2.

### Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 23 de fevereiro de 2018 para o mandato de dois anos.

José António Coelho Amorim

Augusto Daniel Ribeiro Rocha

Adérito Manuel Cerqueira Araújo

Anabela Torres Calçada

Martinha Pinto Sá de Miranda

João António Monteiro da Gama

João Paulo Vieira Morais

Registado em 11 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, da fl. 30 do livro n.º 2.

### **Oitante, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 20 de março de 2018 para o mandato de três anos.

Efetivos:

António Miguel Marques Ferreira  
Carlos Manuel da Silva Dinis Coelho

Suplentes:

Cristina Maria Tomás Ribeiro

Registado em 11 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, da fl. 30 do livro n.º 2.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I - CONVOCATÓRIAS**

#### **Caima - Indústria de Celulose, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de abril de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Caima - Indústria de Celulose, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 12 de julho de 2018, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Caima - Indústria de Celulose, SA  
Morada: Constância Sul, 2250-058 Constância».

#### **Mitsubishi Fuso Truck Europe - Sociedade Europeia de Automóveis, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 5 de abril de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Mitsubishi Fuso Truck Europe - Sociedade Europeia de Automóveis, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 11 de julho de 2018, realizar-se-à na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Mitsubishi Fuso Truck Europe - Sociedade Europeia de Automóveis, SA  
Zona Industrial - Apartado 7  
2206-906 Tramagal».

### **Câmara Municipal de Mértola - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de

Trabalho, em 4 de abril de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Mértola.

«O STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - informa V. Ex.ª, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da segurança e saúde no trabalho (SST) na Câmara Municipal de Mértola, sita na Praça Luís de Camões 7750-329 Mértola, no dia 29 de junho de 2018».