



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento
Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Alteração salarial e outras 2988

— Acordo de empresa entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global 2994

— Acordo de empresa entre a Tabaqueira II, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global 3020

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Associação Nacional de Dentistas Portugueses — ANDEP — Alteração	3042
— SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços, Comércio, Alimentação, Hotelaria e Turismo — Alteração	3050
— FEBASE — Federação do Sector Financeiro — Alteração	3051
— Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária — Cancelamento	3057
— Sindicato Democrático dos Médicos do Norte — SINDEME — Cancelamento	3057
— SIENF — Sindicato Independente dos Enfermeiros (Região Sul) — Cancelamento	3057

II — Direcção:

— ANDEP — Associação Nacional de Dentistas Portugueses	3058
— Sindicato dos Profissionais de Banca dos Casinos	3058
— Sindicato Unidade dos Professores — SINDUP	3058

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros	3059
— Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA)	3059
— ANTP — Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas	3059

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Portucel Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., que passa a designar-se Europa&c Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A.	3059
--	------

II — Eleições:

— Jayme da Costa, Mecânica e Electricidade, S. A.	3068
---	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— VELAN — Válvulas Industriais, L. ^{da}	3068
— Metro do Porto, S. A.	3068
— MICAU — Indústria Alimentar Com. Geral, S. A.	3069
— PANPOR — Produtos Alimentares, S. A.	3069

II — Eleição de representantes:

— H Tecnic — Construções, L. ^{da}	3069
--	------

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

SIGLAS

CCT—Contrato colectivo de trabalho.

ACT—Acordo colectivo de trabalho.

RCM—Regulamentos de condições mínimas.

RE—Regulamentos de extensão.

CT—Comissão técnica.

DA—Decisão arbitral.

AE—Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Alteração salarial e outras.

O presente CCT revê o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2010 (texto integral), celebrado entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outros, pelas associações de empregadores, e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, pelas associações sindicais.

TÍTULO I

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou colectivas que, no território do continente, se dedicam à actividade da construção civil e obras públicas

e serviços relacionados com a actividade da construção e estejam filiadas nas associações de empregadores outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e constantes do anexo III representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e obras públicas não filiados nos organismos outorgantes.

3 — O presente CCT abrange 18 517 empregadores e 300 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e será válido pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, enquanto não for denunciado por qualquer das partes, salvo as matérias referentes à tabela salarial, que produz efeitos a 1 de Janeiro de 2011, e ao subsídio de refeição, que produz efeitos a partir de 1 de Abril 2011, e que serão válidas pelo prazo de um ano.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 36.^a-A

Ajudas de custo

Na atribuição de ajudas de custo por parte do empregador, prevista nas cláusulas 27.^a, 28.^a, 30.^a, 31.^a e 32.^a, o limite de isenção de contribuições para a segurança social, dos valores pagos pelo empregador a esse título, é acrescido até 50%, sobre o limite previsto no Código do IRS, desde que tal acréscimo resulte da aplicação por parte do empregador de um mesmo critério, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 41.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de €5,65, a partir de 1 de Abril de 2011.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

Retribuições mínimas

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (euros)
I	Analista informático de sistemas . . . Contabilista (grau III) Técnico oficial de contas (grau III) Geómetra Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau III) . . . Director de serviços Técnico (grau III)	Esc. Esc. Esc. Top. TSHT — —	841
II	Enfermeiro-coordenador Analista informático orgânico . . . Contabilista (grau II) Programador informático de aplica- ções Técnico oficial de contas (grau II) Agente técnico de arquitectura e en- genharia/construtor civil (grau III) Assistente operacional II Desenhador projectista II Calculador Cartógrafo ou calculador topocarto- gráfico Topógrafo (grau III) Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau II) . . . Chefe de departamento Técnico (grau II)	Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. TCC TD TD Top. Top. Top. Top. TSHT — —	788
III	Encarregado geral Técnico de obras (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Assistente técnico (grau II) Enfermeiro Contabilista (grau I-B) Programador informático Técnico oficial de contas (grau I-B) Tesoureiro Técnico de recuperação (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Agente técnico de arquitectura e en- genharia/construtor civil (grau II) Assistente operacional (grau I) . . . Desenhador projectista I Medidor orçamentista II Topógrafo (grau II) Fotogrametrista Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau I) Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau II) Técnico (grau I-B)	CCOP CCOP CCOP El. Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. TCC TD TD TD Top. Top. Top. TSHT TSHT —	749,50
IV	Técnico de obra (grau II) Técnico de recuperação (grau II) Assistente técnico (grau I) Contabilista (grau I-A) Operador de computador III Programador mecanográfico Técnico de contabilidade Técnico de recuperação (grau II) Técnico de recuperação (grau II) Desenhador-medidor II Desenhador-preparador de obra II Medidor orçamentista I	CCOP CCOP El. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. TD TD TD	720

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (euros)	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (euros)
IV	Topógrafo (grau I)	Top.	720	VI	Revisor fotogramétrico	Top.	591,50
	Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau I)	TSHT			Subchefe de secção	-	
	Chefe de secção	-		VII	Arvorado	CCOP	563
	Técnico (grau I-A)	-			Técnico administrativo de produção (grau I)	CCOP	
V	Encarregado de 1.ª	CCOP	639		Técnico de obras estagiário do 2.º ano	CCOP	
	Chefe de oficinas	CCOP			Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	CCOP	
	Técnico de obras (grau I)	CCOP			Oficial electricista	El.	
	Técnico de recuperação (grau I)	CCOP			Caixa	Esc.	
	Chefe de compras	Com.			Escriturário de 1.ª	Esc.	
	Chefe de vendas	Com.			Entalhador de 1.ª	Mad.	
	Encarregado geral	Com.			Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	Mad.	
	Encarregado	El.			Chefe de equipa	Met.	
	Técnico operacional (grau II)	El.			Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	Met.	
	Operador de computador (grau II)	Esc.			Analista de 1.ª	Qui.	
	Técnico administrativo (grau II)	Esc.		Estagiário	TD		
	Encarregado geral	Mad.		Fotogrametrista auxiliar	Top.		
	Técnico de recuperação (grau I)	Mad.		Técnico auxiliar de topografia	Top.		
	Encarregado geral	Mar.		VIII	545,50	Chefe de equipa	CCOP
	Encarregado geral	Met.				Oficial principal	CCOP
	Técnico de recuperação (grau I)	Met.				Pintor-decorador de 1.ª	CCOP
	Analista principal	Qui.				Técnico de obras estagiário do 1.º ano	CCOP
	Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau I)	TCC				Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	CCOP
Desenhador II	TD	Estenodactilógrafo línguas estrangeiras	Esc.				
Desenhador-medidor I	TD	Operador mecanográfico	Esc.				
Desenhador preparador de obra I	TD	Entalhador de 2.ª	Mad.				
Medidor II	TD	Estofador-controlador	Mad.				
Planificador	TD	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Mad.				
Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário	TSHT	Instalador de redes de gás	Met.				
VI	Controlador	CCOP	591,50			IX	545
	Controlador de qualidade	CCOP		Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª	CCOP		
	Encarregado fiscal	CCOP		Cabouqueiro ou montante de 1.ª	CCOP		
	Encarregado de 2.ª	CCOP		Calceteiro	CCOP		
	Técnico administrativo de produção (grau II)	CCOP		Canteiro de 1.ª	CCOP		
	Técnico de obras estagiário do 3.º ano	CCOP		Carpinteiro de limpos de 1.ª	CCOP		
	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	CCOP		Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.ª	CCOP		
	Caixeiro encarregado ou chefe de secção	Com.		Cimenteiro de 1.ª	CCOP		
	Encarregado de armazém	Com.		Conductor-manobrador de equipamento de marcação de estradas nível II	CCOP		
	Inspector de vendas	Com.		Estucador de 1.ª	CCOP		
	Chefe de equipa	El.		Fingidor de 1.ª	CCOP		
	Oficial principal	El.		Ladrilhador ou azulejador de 1.ª	CCOP		
	Técnico operacional (grau I)	El.		Marmoritador de 1.ª	CCOP		
	Correspondente em línguas estrangeiras	Esc.		Marteleiro de 1.ª	CCOP		
	Operador de computador I	Esc.		Montador de andaimes de 1.ª	CCOP		
	Secretário da direcção	Esc.		Montador de caixilharia de 1.ª	CCOP		
	Técnico administrativo (grau I)	Esc.		Montador de casas pré-fabricadas	CCOP		
	Encarregado	Fog.		Montador de cofragens	CCOP		
	Encarregado de refeitório	Hot.		Oficial de vias férreas de 1.ª	CCOP		
	Encarregado de secção	Mad.		Pedreiro de 1.ª	CCOP		
	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	Mad.		Pintor de 1.ª	CCOP		
	Encarregado de oficinas	Mar.		Pintor-decorador de 2.ª	CCOP		
	Encarregado de pedreiras	Mar.					
	Agente de métodos	Met.					
Encarregado	Met.						
Preparador de trabalho	Met.						
Técnico de gás	Met.						
Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	Met.						
Técnico de refrigeração e climatização	Met.						
Desenhador I	TD						
Medidor I	TD						

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (euros)	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (euros)
IX	Tractorista	CCOP	545	IX	Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 1. ^a	Met.	545
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	CCOP			Torneiro mecânico de 1. ^a	Met.	
	Cobrador de 1. ^a	Cob.			Traçador-marcador de 1. ^a	Met.	
	Caixeiro de 1. ^a	Com.			Analista de 2. ^a	Qui.	
	Fiel de armazém	Com.			Motorista de pesados	Rod.	
	Promotor de vendas	Com.			Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível II)	—	
	Prospector de vendas	Com.			Rececionista	—	
	Técnico de vendas/vendedor especializado	Com.					
	Vendedor:						
	Caixeiro de mar	Com.					
	Caixeiro de praça	Com.					
	Caixeiro-viajante	Com.					
	Auxiliar técnico	El.					
	Escriturário de 2. ^a	Esc.					
	Estenodactilógrafo em língua portuguesa	Esc.					
	Perfurador-verificador	Esc.					
	Fogueiro de 1. ^a	Fog.					
	Cozinheiro de 1. ^a	Hot.					
	Ecónomo	Hot.					
	Acabador de móveis de 1. ^a	Mad.					
	Bagueteiro de 1. ^a	Mad.					
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 1. ^a	Mad.					
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. ^a	Mad.					
	Estofador de 1. ^a	Mad.					
	Marceneiro de 1. ^a	Mad.					
	Mecânico de madeiras de 1. ^a	Mad.					
	Moldureiro de 1. ^a	Mad.					
	Perfilador de 1. ^a	Mad.					
	Pintor de móveis de 1. ^a	Mad.					
	Polidor manual de 1. ^a	Mad.					
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. ^a	Mad.					
	Riscador de madeiras ou planteador de 1. ^a	Mad.					
	Serrador de <i>charriot</i> de 1. ^a	Mad.					
	Serrador de serra de fita de 1. ^a	Mad.					
	Acabador de 1. ^a	Mar.					
	Canteiro	Mar.					
	Canteiro-assentador	Mar.					
	Carregador de fogo	Mar.					
	Maquinista de corte de 1. ^a	Mar.					
	Polidor manual de 1. ^a	Mar.					
	Polidor maquinista de 1. ^a	Mar.					
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.					
	Seleccionador	Mar.					
	Serrador	Mar.					
	Torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.					
	Afinador de máquinas de 1. ^a	Met.					
	Bate-chapas de 1. ^a	Met.					
Caldeireiro de 1. ^a	Met.						
Canalizador de 1. ^a	Met.						
Decapador por jacto de 1. ^a	Met.						
Ferreiro ou forjador de 1. ^a	Met.						
Fresador mecânico de 1. ^a	Met.						
Fundidor-moldador manual de 1. ^a	Met.						
Mandrillador mecânico de 1. ^a	Met.						
Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a	Met.						
Mecânico de automóveis de 1. ^a	Met.						
Mecânico de frio e ar condicionado de 1. ^a	Met.						
Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a	Met.						
Pintor de automóveis ou máquinas de 1. ^a	Met.						
Serralheiro civil de 1. ^a	Met.						
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a	Met.						
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Met.						
X			496,50	X	Afagador-encerador	CCOP	496,50
					Ajustador-montador de aparelhagem de elevação	CCOP	
					Apontador	CCOP	
					Armador de ferro de 2. ^a	CCOP	
					Assentador de aglomerados de cortiça	CCOP	
					Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. ^a	CCOP	
					Assentador de revestimentos	CCOP	
					Assentador de tacos	CCOP	
					Cabouqueiro ou montante de 2. ^a	CCOP	
					Canteiro de 2. ^a	CCOP	
					Capataz	CCOP	
					Carpinteiro de limpos de 2. ^a	CCOP	
					Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. ^a	CCOP	
					Carregador-catalogador	CCOP	
					Cimenteiro de 2. ^a	CCOP	
					Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas nível I	CCOP	
					Enformador de pré-fabricados	CCOP	
					Entivador	CCOP	
					Espalhador de betuminosos	CCOP	
					Estucador de 2. ^a	CCOP	
					Fingidor de 2. ^a	CCOP	
					Impermeabilizador	CCOP	
					Ladrilhador ou azulejador de 2. ^a	CCOP	
					Marmoritador de 2. ^a	CCOP	
					Marteleteiro de 2. ^a	CCOP	
					Mineiro	CCOP	
					Montador de andaimes de 2. ^a	CCOP	
					Montador de caixilharia de 2. ^a	CCOP	
					Montador de elementos pré-fabricados	CCOP	
					Montador de estores	CCOP	
					Montador de material de fibrocimento	CCOP	
					Montador de pré-esforçados	CCOP	
					Oficial de vias férreas de 2. ^a	CCOP	
					Pedreiro de 2. ^a	CCOP	
					Pintor de 2. ^a	CCOP	
					Sondador	CCOP	
					Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	CCOP	
					Vulcanizador	CCOP	
					Cobrador de 2. ^a	Cob.	
					Caixeiro de 2. ^a	Com.	
					Conferente	Com.	
					Demonstrador	El.	
					Pré-oficial do 2. ^o ano	Enf.	
					Auxiliar de enfermagem	Enf.	
					Escriturário de 3. ^a	Esc.	
					Fogueiro de 2. ^a	Fog.	
					Cozinheiro de 2. ^a	Hot.	
		Dispenseiro	Hot.				
		Empregado de balcão	Hot.				
		Acabador de móveis de 2. ^a	Mad.				
		Bagueteiro de 2. ^a	Mad.				
		Carpinteiro (limpo e bancada) de 2. ^a	Mad.				
		Carpinteiro de moldes ou modelos de 2. ^a	Mad.				

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (euros)	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (euros)
X	Casqueiro de 1. ^a	Mad.	496,50	X	Serralheiro de ferramentas moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a	Met.	496,50
	Cortador de tecidos para estofos de 1. ^a	Mad.			Serralheiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Costureiro-controlador	Mad.			Soldador de 1. ^a	Met.	
	Costureiro de decoração de 1. ^a	Mad.			Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 2. ^a	Met.	
	Costureiro de estofos de 1. ^a	Mad.			Torneiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Emalhetador de 1. ^a	Mad.			Traçador-marcador de 2. ^a	Met.	
	Empalhador de 1. ^a	Mad.			Motorista de ligeiros	Rod.	
	Encurvador mecânico de 1. ^a	Mad.			Operador-arquivista	TD	
	Estofador de 2. ^a	Mad.			Tirocinante	TD	
	Facejador de 1. ^a	Mad.			Telefonista	Tel.	
	Fresador-copiador de 1. ^a	Mad.			Registador/Medidor	Top.	
	Marceneiro de 2. ^a	Mad.		Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível 1)	-		
	Mecânico de madeiras de 2. ^a	Mad.		Ferramenteiro (mais de um ano) ..	-		
	Operador de calibradora-lixadora de 1. ^a	Mad.		Jardineiro	-		
	Moldureiro de 2. ^a	Mad.					
	Operador de máquinas de perfurar de 1. ^a	Mad.					
	Operador de máquinas de tacos ou parquetes de 1. ^a	Mad.					
	Operador de pantógrafo de 1. ^a	Mad.					
	Perfilador de 2. ^a	Mad.					
	Pintor de móveis de 2. ^a	Mad.					
	Polidor manual de 2. ^a	Mad.					
	Polidor mecânico e à pistola de 1. ^a	Mad.					
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2. ^a	Mad.					
	Riscador de lâminas ou planteador de 2. ^a	Mad.					
	Seleccionador e medidor de madeiras	Mad.					
	Serrador de <i>charriot</i> de 2. ^a	Mad.					
	Serrador de serra circular de 1. ^a ..	Mad.					
Serrador de serra de fita de 2. ^a ..	Mad.						
Torneiro de madeiras (torno automático) de 1. ^a	Mad.						
Tupiador (moldador, tupieiro) de 1. ^a ..	Mad.						
Acabador de 2. ^a	Mar.						
Britador — Operador de britadeira	Mar.						
Maquinista de corte de 2. ^a	Mar.						
Polidor manual de 2. ^a	Mar.						
Polidor maquinista de 2. ^a	Mar.						
Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.						
Torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.						
Afiador de ferramentas de 1. ^a	Met.						
Afinador de máquinas de 2. ^a	Met.						
Bate-chapas de 2. ^a	Met.						
Caldeireiro de 2. ^a	Met.						
Canalizador de 2. ^a	Met.						
Decapador por jacto de 2. ^a	Met.						
Ferreiro ou forjador de 2. ^a	Met.						
Fresador mecânico de 2. ^a	Met.						
Fundidor-moldador manual de 2. ^a ..	Met.						
Funileiro ou latoeiro de 1. ^a	Met.						
Limador-alisador de 1. ^a	Met.						
Maçariqueiro de 1. ^a	Met.						
Mandrilador mecânico de 2. ^a	Met.						
Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a	Met.						
Mecânico de automóveis de 2. ^a	Met.						
Mecânico de frio e ar condicionado de 2. ^a	Met.						
Metalizador de 1. ^a	Met.						
Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Met.						
Operador de máquinas de balancé de 1. ^a	Met.						
Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1. ^a	Met.						
Pintor de automóveis ou máquinas de 2. ^a	Met.						
Serralheiro civil de 2. ^a	Met.						
XI			485	XI	Batedor de maço	CCOP	485
					Praticante de apontador de 2. ^o ano	CCOP	
					Pré-oficial	CCOP	
					Vibradorista	CCOP	
					Ajudante de fiel de armazém	Com.	
					Caixa de balcão	Com.	
					Auxiliar de montagem	El.	
					Caixeiro de 3. ^a	Com.	
					Pré-oficial do 1. ^o ano	El.	
					Estagiário do 3. ^o ano	Esc.	
					Fogueiro de 3. ^a	Fog.	
				Cozinheiro de 3. ^a	Hot.		
				Assentador de móveis de cozinha	Mad.		
				Casqueiro de 2. ^a	Mad.		
				Cortador de tecidos para estofos de 2. ^a	Mad.		
				Costureiro de decoração de 2. ^a	Mad.		
				Costureiro de estofos de 2. ^a	Mad.		
				Emalhetador de 2. ^a	Mad.		
				Empalhador de 2. ^a	Mad.		
				Encurvador mecânico de 2. ^a	Mad.		
				Facejador de 2. ^a	Mad.		
				Fresador-copiador de 2. ^a	Mad.		
				Guilhotinador de folha	Mad.		
				Operador de calibradora-lixadora de 2. ^a	Mad.		
				Operador de linha automática de painéis	Mad.		
				Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina	Mad.		
				Operador de máquinas de perfurar de 2. ^a	Mad.		
		Operador mecânico de tacos ou parquetes de 2. ^a	Mad.				
		Operador de pantógrafo de 2. ^a	Mad.				
		Polidor mecânico e à pistola de 2. ^a ..	Mad.				
		Prensador	Mad.				
		Serrador de serra circular de 2. ^a ..	Mad.				
		Torneiro de madeiras (torno automático) de 2. ^a	Mad.				
		Traçador de toros	Mad.				
		Tupiador (moldador, tupieiro) de 2. ^a ..	Mad.				
		Afiador de ferramentas de 2. ^a	Met.				
		Afinador de máquinas de 3. ^a	Met.				
		Bate-chapas de 3. ^a	Met.				
		Caldeireiro de 3. ^a	Met.				
		Canalizador de 3. ^a	Met.				
		Cortador ou serrador de materiais	Met.				
		Decapador por jacto de 3. ^a	Met.				
		Ferreiro ou forjador de 3. ^a	Met.				
		Fresador mecânico de 3. ^a	Met.				
		Fundidor-moldador manual de 3. ^a ..	Met.				
		Funileiro ou latoeiro de 2. ^a	Met.				
		Limador-alisador de 2. ^a	Met.				
		Lubrificador	Met.				

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (euros)	Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (euros)
XI	Maçariqueiro de 2. ^a	Met.	485	XIV	Ajudante do 1.º ano	El.	(*) 485/388
	Malhador	Met.			Praticante do 1.º ano	Mad.	
	Mandrilador mecânico de 3. ^a	Met.			Praticante do 1.º ano	Mar.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a	Met.			Praticante do 1.º ano	Met.	
	Mecânico de automóveis de 3. ^a	Met.		XV	Aprendiz do 3.º ano	CCOP	(*) 485/388
	Mecânico de frio e ar condicionado de 3. ^a	Met.			Estagiário	Hot.	
	Metalizador de 2. ^a	Met.			Aprendiz do 4.º ano	Mar.	
	Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a	Met.			Paquete de 17 anos	Por.	
	Operador de máquinas de balancé de 2. ^a	Met.			XVI	Aprendiz do 2.º ano	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2. ^a	Met.		Auxiliar menor		CCOP	
	Pesador-contador	Met.		Praticante do 3.º ano		Com.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 3. ^a	Met.		Aprendiz do 3.º ano		El.	
	Serralheiro civil de 3. ^a	Met.		Aprendiz do 2.º ano		Hot.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a	Met.		Aprendiz do 3.º ano		Mad.	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	Met.		Aprendiz do 3.º ano		Mar.	
	Soldador de 2. ^a	Met.		Aprendiz do 3.º ano		Met.	
	Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 3. ^a	Met.		Paquete de 16 anos		Por.	
	Torneiro mecânico de 3. ^a	Met.		XVII		Aprendiz do 1.º ano	CCOP
	Traçador-marcador de 3. ^a	Met.			Praticante do 2.º ano	Com.	
	Analista estagiário do 2.º ano	Qui.			Aprendiz do 2.º ano	El.	
	Ajudante de fotogrametrista	Top.			Aprendiz do 1.º ano	Hot.	
	Porta-miras	Top.		XVIII	Aprendiz do 2.º ano	Mad.	(*) 388
	Auxiliar de montagens	-			Aprendiz do 1.º ano	Mar.	
Ferramenteiro (até um ano)	-	Aprendiz do 1.º ano	Met.				
		Aprendiz do 1.º ano	Met.				
XII	Praticante de apontador do 1.º ano	CCOP	485	XVIII	Praticante do 1.º ano	Com.	(*) 388
	Praticante do 3.º ano	CCOP			Aprendiz do 1.º ano	El.	
	Caixeiro-ajudante do 3.º ano	Com.			Aprendiz do 1.º ano	Mad.	
	Distribuidor	Com.			Aprendiz do 1.º ano	Mar.	
	Embalador	Com.			Met.		
	Estagiário do 2.º ano	Esc.					
	Abastecedor de carburantes	Gar.					
	Lavador	Gar.					
	Montador de pneus	Hot.					
	Empregado de refeitório	Hot.					
	Lavador	Hot.					
	Roupeiro	Hot.					
	Descascador de toros	Mad.					
	Embalador	Mad.					
	Motosserrista	Mad.					
	Pré-oficial	Mad.					
	Lavandeiro	Met.					
	Contínuo	Por.					
	Empregado de serviços externos	Por.					
	Porteiro	Por.					
Analista estagiário do 1.º ano	Qui.						
Auxiliar de laboratório	Qui.						
Ajudante de motorista	Rod.						
Guarda	-						
Servente	-						
XIII	Praticante do 2.º ano	CCOP	(*) 485/388				
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Com.					
	Ajudante do 2.º ano	El.					
	Estagiário do 1.º ano	Esc.					
	Praticante do 2.º ano	Mad.					
	Praticante do 2.º ano	Mar.					
	Praticante do 2.º ano	Met.					
Auxiliar de laboratório estagiário	Qui.						
Auxiliar de limpeza e manipulação	-						
XIV	Praticante do 1.º ano	CCOP	(*) 485/388				
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	Com.					

(*) Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respectivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses, no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

Notas

1 — Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2011.

2 — O pagamento das actualizações do subsídio de refeição correspondentes ao período entre 1 de Abril de 2011 e o mês da entrada em vigor do novo valor, far-se-á, no máximo, repartindo em três parcelas pagas em três meses consecutivos contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT.

Siglas utilizadas

CCOP — construção civil e obras públicas.
Cob. — cobradores.
Com. — comércio.
El. — electricistas.
Enf. — enfermeiros.
Esc. — escritórios.
Fog. — fogueiros.
Gar. — garagens.
Hot. — hotelaria.
Mad. — madeiras.
Mar. — mármorees.
Met. — metalúrgicos.
Por. — porteiros, contínuos, paquetes e empregados de serviços externos.

Qui. — químicos.
Rod. — rodoviários.
TCC — construtores civis.
TD — técnicos de desenho.
Tel. — telefonistas.
Top. — técnicos de topografia.

Lisboa, 21 de Julho de 2011.

Associações de empregadores subscritoras:

Pela AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços:

José Henrique Luís da Costa Tavares, mandatário.

Pela AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:

Luís Miguel Tomé Saraiva, mandatário.

Pela AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

Carlos Aldeia Antunes, director.

Associações sindicais subscritoras:

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.

Nelson Silva Pereira, secretário nacional.

Pela Federação dos Engenheiros, em representação do SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros e do SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Joaquim Martins, mandatário.

Nelson Silva Pereira, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Joaquim Martins, mandatário.

Nelson Silva Pereira, mandatário.

Depositado em 26 de Julho de 2011, a fl. 113 do livro n.º 11, com o n.º 126/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global.

A Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e as associações sindicais abaixo identificadas procedem à revisão global do AE em vigor.

A presente revisão altera o AE celebrado entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e as associações sindicais abaixo identificadas, publicado no

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, e com as alterações publicadas, cuja última publicação consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2010.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e, por outra, todos os trabalhadores ao serviço da Empresa representados pelos sindicatos outorgantes, que no presente momento se estima ser cerca de 500 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de actividade da Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., que é a indústria de tabacos e produtos afins.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Abril de 2011.
- 2 — O prazo de vigência do presente AE é de um ano.
- 3 — A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no n.º 2 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.
- 4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 45 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.
- 5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para a celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
- 6 — As negociações terão a duração de 30 dias, salvo se outro período for fixado no protocolo referido no número anterior, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.
- 7 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no n.º 2, por períodos de 12 meses.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho: Direito ao trabalho

SECÇÃO I

Direito ao trabalho

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

Aos trabalhadores da Empresa é garantido o trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE.

Cláusula 4.^a

Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, compete à Empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 5.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Compete à Empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores. Na sua fixação ou modificação devem ser sempre ouvidas as relevantes comissões sindicais ou, na falta destas, os delegados sindicais.

Cláusula 6.^a

Período de funcionamento e período normal de trabalho

1 — A empresa poderá implementar um período de funcionamento de vinte e quatro horas por dia sete dias por semana.

2 — O período normal de trabalho semanal a praticar no âmbito da Empresa é o seguinte:

Trabalhadores administrativos e conexos: 37,5 horas;
Trabalhadores de produção e outros: 40 horas.

3 — O período de trabalho semanal para os trabalhadores em sistema de turnos rotativos com dia de descanso rotativo será, no período de referência de 12 meses (ano civil), aferido em termos médios.

Cláusula 7.^a

Dias de descanso

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo o previsto nas alíneas seguintes:

a) Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala;

b) Os dias de descanso dos trabalhadores que prestam trabalho predominantemente fora das instalações da empresa poderão não ser o sábado e o domingo, caso as necessidades de organização do trabalho requeiram o trabalho nesses dias;

c) Não é considerado trabalho em dia de descanso semanal o trabalho iniciado às, ou após as, 23 horas de dia de descanso semanal ou feriado que imediatamente precede um dia de trabalho e o prestado até às 8 horas de dia de descanso semanal ou feriado, quando integrado em regime de turnos.

Cláusula 8.^a

Intervalos de descanso

1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a quarenta e

cinco minutos e não superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, com ressalva do disposto em relação ao trabalho por turnos.

2 — A Empresa estabelecerá um regime de pausas no decorrer do período normal de trabalho, definido em regulamentação interna.

3 — No turno com início às 0 horas, o intervalo de descanso será de trinta minutos, mantendo-se o trabalhador disponível para o trabalho e sendo-lhe fornecida uma refeição ligeira. Esse período será considerado como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 9.^a

Marcação de ponto

1 — É obrigatório para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no fim de cada um dos períodos de trabalho, bem como de saídas e entradas dentro desses períodos.

2 — Verificando-se atraso no início de cada período de trabalho, a chefia analisará caso a caso, tendo em conta as razões invocadas pelo trabalhador e a sua pontualidade.

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

1 — Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2 — Para efeitos deste AE, é considerado sistema de trabalho por turnos rotativos o sistema em que a rotação de horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e ou dos dias de descanso semanal. Qualquer outro horário será excluído do conceito de trabalho por turnos rotativos.

3 — Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma:

a) Turnos com dias de descanso rotativos: quando a rotação do horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e dos dias de descanso semanal;

b) Turnos com dias de descanso fixos: quando a rotação do horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário mas não afecta os dias de descanso semanal.

4 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal.

5 — Os dias de descanso no regime de turnos coincidirão normalmente com o sábado e domingo. Esse regime não se aplica no caso de sistema de turnos rotativos com dia de descanso rotativo. Nestes casos, os dias de descanso semanal serão os previstos na respectiva escala, podendo o sábado e o domingo coincidir com dias de trabalho, sem que tal acarrete o pagamento de compensação adicional uma vez que o trabalho prestado (mesmo que ao sábado e ou domingo) não é considerado trabalho suplementar.

6 — Nos casos em que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no local de trabalho e pago um subsídio no valor previsto no anexo i ou servida pela Empresa nesse local nas mesmas condições dos refeitórios da mesma.

7 — As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores e deverão ser afixadas com a antecedência mínima de uma semana.

O planeamento de escalas a vigorar será estabelecido para períodos de 12 meses (ano civil) tendo em consideração os volumes de produção atribuídos e o respectivo plano de produção.

O planeamento das escalas dos turnos em nada prejudica o período de férias a que cada trabalhador tenha direito e bem assim os eventuais períodos de encerramento na fábrica, nos termos previstos na lei.

8 — Os turnos devem ser elaborados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

9 — Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de escala, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na escala inicial.

10 — O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de escala.

11 — Serão permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa até, pelo menos, vinte e quatro horas antes do início do trabalho. Não serão, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em contrário das normas legais ou do presente AE.

12 — Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico do trabalho da Empresa a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos rotativos passará imediatamente a um horário a definir de acordo com a sua situação. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da Empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

13 — O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado sempre que a junta médica confirme o parecer do médico do trabalho da Empresa.

14 — O recrutamento dos trabalhadores para o trabalho em regime de turnos rotativos far-se-á de acordo com a seguinte ordem de preferência, de entre os trabalhadores com as qualificações necessárias:

- a) Os que se ofereçam para o efeito;
- b) Os admitidos há menos tempo;
- c) Os mais novos.

15 — O trabalhador em regime de turnos rotativos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

16 — O trabalhador que completar 25 anos de serviço em regime de turnos rotativos ou 55 anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

Cláusula 11.^a

Passagem ao regime de turnos rotativos

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos rotativos, salvo se tiver dado

prévio acordo por escrito, ou se já o vier praticando regularmente.

2 — Independentemente do estabelecido no n.º 1 da presente cláusula, a Empresa, poderá determinar a passagem a um horário de turnos rotativos sempre que resulte de:

- a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da Empresa imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;
- b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- c) Outras razões imperiosas definidas pelo interesse global da Empresa.

Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior deverá haver acordo prévio dos trabalhadores pela via legalmente estabelecida para o efeito ou, na sua falta, através da sua representação sindical interna.

Cláusula 12.^a

Horários concentrados em regime de turnos com folga rotativa

Por iniciativa da Empresa, e com o acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, o regime de turnos com folgas rotativas poderá ser organizado na modalidade de «horários concentrados».

Para efeitos da presente cláusula consideram-se horários concentrados aqueles em que:

- a) O tempo de trabalho é distribuído por menos de cinco dias seguidos;
- b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de doze horas;
- c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 40 horas aferida por referência a períodos de 12 meses;
- d) O tempo de descanso é preestabelecido e alongado para cumprimento dos limites fixados na alínea c);
- e) O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração de quarenta e cinco minutos para refeição, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo. Para além deste período de descanso, existirá um regime de pausas a ser definido por cada equipa, com a duração total de setenta e cinco minutos.

Cláusula 13.^a

Horário flexível e isenção de horário de trabalho

1 — A empresa implementará o princípio da flexibilidade de horário na medida em que tal seja considerado conveniente.

2 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho diário fixo e um período de trabalho complementar variável, período este que será da inteira disposição do trabalhador, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

3 — Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com as categorias/funções definidas e reguladas no anexo ii, com excepção das categorias de técnico e de administrativo/assistente administrativo.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1 — Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado por determinação prévia da Empresa e nos termos da lei, nomeadamente:

- a) Em «horários concentrados» o período normal de trabalho, para além dos limites legais;
- b) Em dia de descanso semanal ou feriado.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar, nomeadamente e sem prejuízo de outras situações previstas na lei:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3 — Cada trabalhador não poderá realizar mais de 200 horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário.

4 — Não será considerado, para os efeitos do limite referido no número anterior o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou em situação de emergência motivada por perigo grave para a segurança dos trabalhadores, ou quando se torne necessário para prevenir ou evitar prejuízos graves para a Empresa ou para assegurar a viabilidade do sistema produtivo da Empresa.

5 — Sempre que, nos termos do subsequente n.º 7, o trabalhador preste trabalho suplementar, a Empresa fornecerá uma refeição ou, na impossibilidade, concederá um subsídio para pequeno-almoço, almoço, jantar ou ceia, nos montantes previstos no anexo i.

6 — A Empresa providenciará ou pagará transporte ao trabalhador sempre que, como resultado da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador fique impossibilitado de utilizar o seu meio de transporte habitual.

7 — Para efeitos de concessão da refeição ou subsídio, como previsto no n.º 5, o trabalho suplementar terá de ter uma duração superior a duas horas e não poderá ter terminado:

- a) Para pequeno-almoço, antes das 7 horas;
- b) Para almoço, antes das 12 horas;
- c) Para jantar, antes das 20 horas;
- d) Para ceia, antes das 2 horas.

8 — A Empresa pagará meia hora como tempo de trabalho suplementar, pelo período gasto na refeição, quando prestado em dia normal de trabalho.

9 — No caso de prolongamento igual ou superior a oito horas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço, sem prejuízo da retribuição, até ao termo do imediato período normal de trabalho.

10 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

11 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que completarem 55 anos de idade não poderão ser obrigados a prestar trabalho suplementar, salvo se este se destinar a fazer face a casos de força maior ou se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa.

SECÇÃO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 15.^a

Noção de local de trabalho

- 1 — O local de trabalho habitual deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.
- 2 — Na falta de definição, entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito, ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 16.^a

Princípio geral de transferência de local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador excedendo um raio de 15 km.

Cláusula 17.^a

Transferência por mudança de instalação ou serviço

- 1 — Para além do previsto na cláusula subsequente, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele exerça a sua actividade.
- 2 — Concretizando-se a transferência, a mesma deverá ficar expressa em documento escrito e assinado pelas partes contendo as respectivas condições.
- 3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato de trabalho com direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração por cada ano de serviço ou fracção.
- 4 — Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida no número anterior.

Cláusula 18.^a

Transferências individuais

- 1 — Entende-se por transferência individual toda e qualquer transferência de local de trabalho que não seja motivada pela transferência total ou parcial da instalação ou serviço.
- 2 — A transferência individual apenas se poderá efectivar desde que exista acordo escrito entre o trabalhador e a Empresa do qual constem as condições dessa transferência, levando em conta as despesas e prejuízos daí resultantes.

SECÇÃO IV

Deslocações

Cláusula 19.^a

Deslocações

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

2 — Salvo quando tiver dado o seu acordo por escrito, ou tenha sido contratado com essa condição, ou resultar do exercício da sua função, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações às Regiões Autónomas e ao estrangeiro.

3 — A Empresa estabelecerá em regulamentação interna o regime de deslocações.

SECÇÃO V

Condições particulares de trabalho

Cláusula 20.^a

Trabalho de portadores de deficiência

A empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego a portadores de deficiência em postos de trabalho compatíveis com as suas capacidades.

Cláusula 21.^a

Protecção na parentalidade

Além do estipulado no presente AE e na lei para a generalidade dos trabalhadores no que diz respeito a maternidade e paternidade, são assegurados aos trabalhadores os direitos constantes do anexo IV.

Cláusula 21.^a-A

União de facto

Para o exercício dos direitos dos cônjuges decorrentes do AE, consideram-se equiparadas ao casamento as situações de união de facto, legalmente reconhecidas e equiparadas, podendo a empresa exigir prova das situações.

Cláusula 22.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A Empresa concederá ao trabalhador-estudante os seguintes benefícios:

a) Dispensa remunerada na véspera e no dia das provas de avaliação;

b) Para os trabalhadores não inseridos em regime de turnos, dispensa remunerada para frequência de aulas até ao limite máximo de duas horas, durante os dias de funcionamento das aulas, quando necessário;

c) Facilidades na dispensa de prestação de trabalho em regime de turnos ou escolha destes, quando solicitadas pelo trabalhador, embora condicionadas às necessidades de serviço;

d) Gozo de férias interpoladas ou não, em época à sua escolha, para preparação de exames, desde que não seja prejudicado o normal funcionamento dos serviços;

e) Quando solicitada pelo trabalhador, dispensa da prestação de trabalho pelo período de 10 dias úteis seguidos ou alternados, para preparação dos seus exames, não havendo lugar a remuneração.

CAPÍTULO III

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Remuneração

As remunerações mínimas são as estabelecidas no anexo III.

Cláusula 24.^a

Retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária (RH)}: \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

em que:

RM é o valor da retribuição mensal;

HS é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 25.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dia normal

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida da percentagem de 75 %.

Cláusula 26.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um acréscimo calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rdd = Nh \times Rh + Nh \times 175 \% Rh$$

em que:

Rdd — remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados;

Rh — retribuição/hora;

Nh — número de horas trabalhadas.

2 — A remuneração fixar-se-á sempre em relação ao período de tempo suplementar efectivamente trabalhado.

Cláusula 27.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que será igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, com excepção dos que, de acordo com a lei, a ela renunciarem.

2 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho releva para efeitos de atribuição de subsídios de férias e de Natal.

3 — A retribuição especial será devida enquanto vigorar a isenção.

Cláusula 28.^a

Noção de trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno, que não ultrapasse 8 horas, independentemente da remuneração do trabalho suplementar.

3 — Considera-se que existe prolongamento de trabalho nocturno quando o período se iniciou até às 0 horas, inclusive.

Cláusula 29.^a

Remuneração de trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração mensal, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quanto os meses completos de serviço prestado nesse ano.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, entende-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

5 — O subsídio será pago até ao dia 30 de Novembro, de modo idêntico ao utilizado para a retribuição mensal.

Cláusula 31.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante não inferior à respectiva retribuição.

2 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — Aos trabalhadores que durante o ano anterior estiveram em regime de substituição temporária, nas condições indicadas na cláusula 74.^a deverá ser pago o valor correspondente às diferenças existentes, conjuntamente com o subsídio de férias desse ano.

Cláusula 32.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou cobrador será atribuído um abono mensal para falhas previsto no anexo I.

2 — O abono referido no número anterior é pago nos meses em que o trabalhador preste efectivamente o seu trabalho.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro que usufrua deste abono terá direito, durante os dias em que a substituição se mantiver, a um abono no valor de 50 % do respectivo montante por cada período de 15 dias ou fracção, incluindo dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 33.^a

Compensação de turnos rotativos

1 — Os trabalhadores da Empresa que prestem trabalho em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio correspondente a um dos seguintes montantes:

a) 12 % da retribuição, quando trabalhem em dois turnos com folga fixa;

b) 22 % da retribuição, quando trabalhem em três turnos com folga fixa;

c) 32 % da retribuição, quando trabalhem em regime de turnos cobrindo vinte e quatro horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo.

2 — O subsídio por trabalho em turnos rotativos inclui a retribuição por trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores inseridos nos regimes de turnos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 da presente cláusula terão direito a dois dias de férias adicionais, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

4 — Os trabalhadores inseridos no regime de turnos previsto na alínea a) do n.º 1 da presente cláusula terão direito a um dia de férias adicional, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

5 — Para além do estipulado nos precedentes números, os trabalhadores com mais de 55 anos de idade que estejam inseridos num dos regimes mencionados no n.º 1 da presente cláusula terão direito a um dia de férias adicional, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

6 — A mudança a título permanente, por decisão da empresa, do regime de trabalho por três turnos para regime de dois turnos, ou do regime de trabalho por três turnos ou dois turnos para horário fixo, implicará a continuação de pagamento do subsídio de turno mais elevado em vigor à data da mudança em causa, pelo período de três meses, caso o trabalhador tenha estado em regime de trabalho por turnos há pelo menos seis meses, ou pelo período de seis meses caso o trabalhador tenha estado em regime de trabalho por turnos há pelo menos um ano.

A cessação da prestação de trabalho em regime de turnos previsto na alínea c) do n.º 1 implicará a continuação do respectivo pagamento apenas até ao final do mês em que teve lugar a prestação de trabalho nesse regime.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, a passagem da prestação em regime de turnos previsto na alínea c) do n.º 1 para o regime de três turnos, dois turnos ou fixo, com carácter de permanência, será regido pelo exposto no primeiro parágrafo.

7 — Na passagem de um a outro horário, deve ser respeitado um período mínimo de descanso de 35 horas.

Cláusula 34.^a**Subsídio de prevenção**

Os trabalhadores em regime de prevenção terão direito a um subsídio previsto no anexo I por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição a que haja lugar, em caso de prestação efectiva de serviço.

Cláusula 35.^a**Prémios de assiduidade e de competitividade**

1 — A Empresa pagará aos trabalhadores um prémio de assiduidade calculado na base de uma percentagem sobre a remuneração mensal base, nos termos do estipulado no anexo VI a este AE, que dele faz parte integrante.

2 — Com o objectivo de incentivar a elevação dos níveis de competitividade, valorizando o contributo dos trabalhadores, a Empresa atribuirá um prémio de competitividade de acordo com as regras gerais, estabelecidas no anexo VI deste AE, que dele faz parte integrante.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 36.^a**Feriados**

1 — São considerados feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro;
- n) Terça-feira de Carnaval;
- o) 13 de Junho (feriado municipal).

2 — A Empresa concederá tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de Dezembro.

3 — Relativamente aos trabalhadores que prestem trabalho num regime de turnos cobrindo vinte e quatro horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, a Empresa encerrará nos dias 24, 25 e 31 de Dezembro e 1 de Janeiro.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior que realizem a prestação normal de trabalho em dia feriado obrigatório têm direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à Empresa.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 37.^a**Direito a férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 26 dias úteis em cada ano civil, sem ligação ao absentismo, considerando-se que esse período já integra os dias adicionais de férias previstos no artigo 238.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

2 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito após o decurso de 90 dias de trabalho efectivo a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho a prestar até 31 de Dezembro, à razão de 2 dias úteis por cada mês completo de serviço.

3 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 38.^a**Marcação de férias**

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores até 31 de Março de cada ano. Os trabalhadores terão a faculdade de gozar até dois dias do seu período de férias repartidos por até quatro meios dias, devendo estes ser marcados por acordo com a chefia directa de cada trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador terá direito de preferência na marcação do período de férias no ano seguinte.

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

5 — No caso de o trabalhador requerer uma alteração no período de férias já marcado, deverá apresentar um pedido nesse sentido com pelo menos 15 dias de antecedência. A Empresa deverá comunicar a resposta com pelo menos 8 dias de antecedência em relação à data requerida pelo trabalhador.

6 — No caso de ambos trabalharem para a Empresa, os cônjuges ou as pessoas que, de acordo com a lei civil vigente a cada momento, vivam em condições análogas às daqueles gozarão férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência. Se apenas um dos cônjuges ou pessoas for trabalhador da Empresa, esta procurará facilitar a simultaneidade das férias de ambos.

Cláusula 39.^a**Período de gozo de férias**

A época de férias será entre 1 de Junho e 30 de Setembro de cada ano. Poderão as férias ser gozadas fora do período acima estabelecido desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a Empresa.

Cláusula 40.^a

Data limite do gozo de férias — Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo escrito.

Cláusula 41.^a

Efeitos de interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da Empresa

1 — Depois de marcado o período de férias, a Empresa só poderá, por exigências imperiosas do seu funcionamento, interromper, antecipar ou adiar as férias desde que obtenha o acordo expresso do trabalhador.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

3 — Em caso de antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, a Empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 42.^a

Modificação das férias por impedimento

1 — Se na data prevista para início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por razões que lhe não sejam imputáveis, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — O novo período de férias será marcado de acordo com os interesses da Empresa e do trabalhador.

3 — Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela Empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de Junho e 30 de Setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 43.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante o período de férias o trabalhador adoecer, considerar-se-ão aquelas como não gozadas na parte que vai desde o dia do início da doença até à data a que corresponda o seu termo.

2 — Quando se verificar esta situação, deverá o trabalhador comunicar, no mais curto espaço de tempo possível, à Empresa o início da doença e oferecer prova da mesma por documento de estabelecimento hospitalar ou de médico da segurança social.

3 — Verificando-se o termo da doença, a marcação da data para gozo da parte remanescente de férias será objecto de acordo entre o trabalhador e a Empresa.

4 — Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela Empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de Junho e 30 de Setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias não gozado no ano da cessação do impedimento será gozado até ao dia 30 de Abril do ano imediato.

Cláusula 45.^a

Violação do direito a férias

No caso de a Empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos para o efeito, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição de férias relativa à parte de férias em falta, ficando a Empresa, ainda, obrigada a proporcionar ao trabalhador o gozo do período de férias correspondente ao tempo durante o qual se verificou a inobservância do respectivo direito.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 46.^a

Definição de falta e princípios gerais

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3 — Quando seja praticado horário de trabalho flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1 — As faltas justificadas são:

a) A ausência por altura do casamento do trabalhador, até 15 dias seguidos;

b) A ausência até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, de parentes ou afim em 1.º grau de linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrasto ou madrasta).

Não será considerado o tempo do dia em que a ocorrência for comunicada durante o período de trabalho;

c) A ausência até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau

da linha colateral (avós, netos, avós do cônjuge, irmãos e cunhados);

d) As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções, nos termos da lei;

e) As ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do agregado familiar;

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

g) As faltas dos trabalhadores-estudantes, nos termos do Estatuto do Trabalhador-Estudante e as motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

h) A ausência por ocasião do nascimento de filho do trabalhador por 10 dias úteis, utilizando a prerrogativa no prazo de um mês;

i) As ausências dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes;

j) As ausências de um dia aos dadores de sangue a título gracioso, não mais de uma vez por trimestre;

k) As ausências pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

l) As ausências motivadas por idas a consultas médicas, pelo tempo necessário à consulta, espera e transporte;

m) As prévias ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — Aplica-se o previsto no n.º 1, alínea *b)*, em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

3 — Todas as faltas não previstas nos números anteriores são injustificadas.

Cláusula 48.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 — Quando previsíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, no mais curto espaço de tempo, sem prejuízo da apresentação posterior das justificações adequadas.

2 — A comunicação das faltas será feita por escrito, em duplicado, sendo a cópia assinada pelo receptor da comunicação e entregue ao trabalhador.

3 — Na falta de comunicação ou de justificação serão as faltas consideradas injustificadas.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas

1 — Salvo o disposto na lei e no presente AE, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição.

2 — Determinam perda de retribuição as faltas justificadas previstas na alínea *d)* do n.º 1 da cláusula 47.^a na parte em que excedam os correspondentes créditos de horas e as motivadas por doença ou acidente, sem prejuízo, quanto a estas, do disposto na cláusula 80.^a

3 — Nos casos previstos nas alíneas *d)* e *e)* do n.º 1 da cláusula 47.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas previstas na alínea *h)* do n.º 1 da cláusula 47.^a determinam perda de retribuição, obrigando-se a Empresa a pagar ao trabalhador a diferença entre o valor do subsídio recebido da segurança social e o valor ilíquido da retribuição.

5 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

6 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados, no período de um ano;

b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

7 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 50.^a

Poder disciplinar

A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

Cláusula 51.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei, pelo presente AE ou pelos regulamentos internos da Empresa.

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

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 52.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

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

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias para a generalidade dos trabalhadores.

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

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela Empresa;
- d) Resolução, com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Denúncia, com aviso prévio, por iniciativa do trabalhador;
- f) Denúncia, por qualquer das partes, durante o período experimental.

2 — É proibido à Empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 54.^a

Justa causa de despedimento por parte da Empresa

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da Empresa;
- c) Provoação 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) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a Empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da Empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas graves punidas por lei sobre trabalhadores da Empresa, elementos dos corpos sociais, 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 administrativas.

Cláusula 55.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar seguirá a tramitação prevista na lei e nos números subsequentes.

2 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a Empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — Na inquirição, o trabalhador arguido, querendo, será assistido por dois colegas de trabalho, por ele escolhidos, tendo também a possibilidade de recorrer ao sindicato.

Cláusula 56.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, deduzidas dos valores previstos na lei, bem como à reintegração na Empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente à sua antiguidade, calculada nos termos da cláusula 58.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 57.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa

O trabalhador poderá resolver o contrato de trabalho, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;

f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela Empresa ou seus representantes legítimos.

Cláusula 58.^a

Indemnização por rescisão de iniciativa do trabalhador com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com fundamento na cláusula anterior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 59.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à Empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 60.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de unidade, instalação ou serviço, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por falta imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

Cláusula 61.^a

Direito dos trabalhadores objecto de despedimento por causas objectivas

1 — Quando em igualdade de circunstâncias e condições, e pelo prazo de um ano a contar da data do despedimento colectivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, a Empresa dará preferência na admissão aos trabalhadores objecto de despedimento colectivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura.

2 — A Empresa comunicará as vagas a preencher através de anúncios públicos ou de carta a enviar para a residência conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Preenchimento de vagas — Admissões

SECÇÃO I

Preenchimento de vagas

Cláusula 62.^a

Definição de promoção

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou função diferente, que implique maior

responsabilidade e a que corresponda uma banda salarial superior.

Cláusula 63.^a

Crítérios de promoção

Sempre que haja lugar a promoção a empresa observará os critérios definidos no anexo II.

Cláusula 64.^a

Preenchimento de vagas

Sempre que ocorram vagas em qualquer posto de trabalho, as mesmas serão preenchidas por:

- a) Reconversão profissional ou recolocação por extinção de serviço;
- b) Concurso interno extensivo a todos os trabalhadores que reúnam os requisitos mínimos exigidos para o desempenho da função;
- c) Recrutamento externo;
- d) Nomeação;
- e) A pedido do trabalhador.

SECÇÃO II

Admissões

Cláusula 65.^a

Condições de admissão

1 — A Empresa não admitirá trabalhadores com idade inferior a 18 anos ou sem as habilitações mínimas legais.

2 — Aquando da admissão, a Empresa, no cumprimento da lei e do presente AE, prestará ao trabalhador todas as informações relativas ao contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Admissões especiais

Quando em igualdade de circunstâncias e condições e pelo prazo de um ano a contar da morte de trabalhador ao serviço, a empresa dará preferência na admissão ao cônjuge sobrevivente ou a filho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura nas condições anunciadas.

Cláusula 67.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e terá a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas de contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos que os previstos no n.º 1 da presente cláusula.

3 — O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo acção de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Princípios gerais da formação

1 — A Empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não selectivo e participado.

3 — A formação poderá ter uma componente de formação geral e uma componente de formação técnico-profissional.

4 — No final de cada de acção de formação, será emitido um certificado ao formando, no qual venha expresso a natureza, a duração e a respectiva classificação final.

5 — Nenhum trabalhador se pode escusar às acções de formação técnico-profissional, de carácter funcional, que lhe forem designadas.

6 — As acções de formação profissional designadas pela empresa deverão decorrer no período correspondente ao seu horário normal de trabalho, devendo, tanto quanto possível, evitar-se a ultrapassagem desse período, sem que haja, no caso, pagamento de qualquer retribuição suplementar.

7 — Durante as acções de formação previstas no número anterior, os trabalhadores serão, na medida do necessário, dispensados de toda a actividade profissional, mantendo, contudo, todos os direitos e regalias dos trabalhadores em serviço efectivo, ficando as despesas correspondentes a cargo da empresa.

Cláusula 69.^a

Comparticipação financeira

1 — A Empresa participará financeiramente nas despesas decorrentes da frequência de cursos de formação geral do ensino oficial (público ou privado), nos termos dos números seguintes, desde que directamente relacionados com os conhecimentos que o trabalhador necessita de adquirir ou desenvolver para desempenho das suas funções ou que a Empresa considere de interesse.

2 — Para a formação escolar obrigatória a Empresa custeará, na totalidade, as despesas de inscrição e outras, oficialmente exigidas, os custos dos livros de estudo obrigatórios, o material escolar que não seja de consumo corrente e, no caso do ensino preparatório, por correspondência, o custo dos cursos.

3 — Nos restantes graus de ensino, a Empresa participará entre 20 % e 100 % dos respectivos custos, consoante a importância do curso para o desempenho da função e ou para o desenvolvimento profissional do trabalhador, se os cursos forem ministrados em estabelecimentos de ensino privados. Para estabelecimentos de ensino públicos a percentagem mínima será de 50 %.

CAPÍTULO IX

Medicina no trabalho

Cláusula 70.^a

Medicina no trabalho

1 — A Empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando-o de meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem. Este serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

2 — Os exames médicos decorrerão no período normal do serviço e sem qualquer perda de retribuição.

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 71.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — É dever da Empresa instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Categorias profissionais

Cláusula 72.^a

Atribuição de categorias e funções

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados pela Empresa numa categoria segundo as funções efectivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo II.

2 — A Empresa poderá requerer à comissão paritária a criação de novas categorias profissionais quando, por razões organizativas e de funcionamento, tal se revele conveniente.

Cláusula 73.^a

Exercício de funções inerentes a categorias diversas

1 — Sempre que um trabalhador fora da previsão da cláusula 74.^a exerça simultaneamente funções inerentes a categorias diversas, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima fixada neste AE, correspondente à categoria mais elevada cujas funções o trabalhador tenha estado a exercer.

2 — O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3 — Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula.

4 — Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação em trabalho efectivo por mais de 120 dias consecutivos ou

150 alternados no período de um ano, terá direito, a título definitivo, à remuneração base mínima correspondente à categoria mais elevada cujas funções tenha estado a exercer.

5 — Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respectiva ocupação, nas condições exigidas para o seu exercício, e por um mínimo de duas horas por dia.

6 — Caso a caso, compete à hierarquia a indicação do trabalhador que haja de prestar trabalho na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula, requerendo-se, todavia, o acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 74.^a

Substituições temporais

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a auferir a remuneração mínima fixada neste AE para essa categoria.

2 — O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3 — Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula.

4 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído, nas condições exigidas para o respectivo exercício.

5 — Se a substituição durar por mais de 120 dias seguidos ou alternados, no período de um ano, o substituto auferirá, a título definitivo a remuneração mínima correspondente à categoria do trabalhador substituído.

6 — Após cinco dias seguidos em regime de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

7 — Não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, e se já estiverem ultrapassados os prazos estabelecidos no n.º 5 desta cláusula, o substituto passa à categoria correspondente à função que tinha vindo a exercer em regime de substituição, produzindo a sua reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

CAPÍTULO XII

Benefícios sociais

Cláusula 75.^a

Actividades infantis

1 — A Empresa assegurará, junto da unidade fabril, creche, infantário e actividades de tempos livres destinados aos filhos dos seus trabalhadores, até ao limite de idade de 12 anos, que funcionarão de acordo com regulamentação interna.

2 — Aos restantes trabalhadores cujos filhos não tenham vaga nas instalações, a Empresa atribuirá um subsídio mensal por cada filho, até ao limite de idade de 12 anos, que frequente estabelecimento de ensino equivalente.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a Empresa concederá subsídios de educação de acordo com os seguintes critérios:

a) Creche — aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril e coloquem os seus filhos em creches, a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo i, nas condições constantes de regulamentação interna;

b) Jardim infantil — aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril de Albarraque, a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo i, nas condições constantes de regulamentação interna;

c) Tempos livres — aos trabalhadores, com excepção dos que exerçam a sua actividade na unidade fabril de Albarraque e residam no bairro, a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo i, nas condições constantes de regulamentação interna.

4 — A Empresa atribuirá aos trabalhadores no regime de turnos cobrindo vinte e quatro horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, um subsídio diário por cada filho com idade igual ou inferior a 12 anos, com o valor fixado no anexo i, quando nos termos da respectiva escala prestem trabalho ao sábado, domingo ou feriados, desde que façam prova que o respectivo cônjuge ou equiparado esteve a trabalhar nesses mesmos dias.

Cláusula 76.^a

Subsídio para filhos deficientes

A Empresa atribuirá um subsídio aos trabalhadores com filhos até 25 anos de idade que necessitem de educação especial, de acordo com o estabelecido em regulamentação interna.

Cláusula 77.^a

Refeições e subsídios de alimentação

1 — A Empresa disponibilizará um refeitório que cumprirá todas as normas aplicáveis, nomeadamente aquelas referentes a saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — A Empresa providenciará uma refeição aos trabalhadores no activo cujo local de trabalho é Albarraque e um subsídio de refeição para os trabalhadores cujo local de trabalho seja outro que não as instalações de Albarraque, pelo valor diário fixado no anexo i.

3 — Os trabalhadores participarão no custo da refeição no montante fixado no anexo i.

4 — Os direitos consignados nos n.ºs 1 e 2 apenas serão concedidos nos dias de trabalho efectivo e desde que o trabalho seja prestado a tempo inteiro ou em dois períodos separados. Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de meio período normal de trabalho suportarão a quantia fixada no anexo i por refeição tomada. Havendo direito ao subsídio, nos termos do n.º 2, será o mesmo correspondente a metade do valor aí previsto.

Cláusula 78.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador efectivo, o familiar, desde que a tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite

fixado no anexo I, contra apresentação dos respectivos documentos. O direito ao subsídio de funeral também é conferido por morte de ex-trabalhadores da Empresa que estejam na situação de reformados à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 79.^a

Fardamentos e fatos de trabalho

A Empresa concederá aos trabalhadores fatos de trabalho, protectores para os ouvidos, calçado apropriado e equipamento, uniformes e outros, para uso exclusivo e obrigatório nos seus locais de trabalho, de acordo com as normas definidas em regulamentação interna.

Cláusula 80.^a

Complementos de subsídios e pensões

A Empresa garantirá o pagamento dos complementos nos termos previstos e regulados nos anexos IV e V.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na Empresa

Cláusula 81.^a

Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da Empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — À Empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) «Delegado sindical» o representante do sindicato na Empresa;

b) «Comissão sindical» a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato;

c) «Comissão intersindical» a organização dos delegados sindicais dos vários sindicatos.

Cláusula 82.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

3 — Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei. Tais reuniões poderão ser convocadas, para além das entidades referidas no n.º 2, por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção.

Cláusula 83.^a

Instalações de comissões sindicais

A Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no

interior da Empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 84.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da Empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela Empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2 — No exercício da sua actividade sindical, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente na Empresa.

3 — As alterações do local de trabalho ou do horário de trabalho dos dirigentes ou delegados sindicais requerem o acordo do trabalhador e o conhecimento prévio do respectivo sindicato, salvo o disposto na cláusula 17.^a, n.º 1.

Cláusula 85.^a

Constituição das comissões sindicais

O número máximo de delegados sindicais na Empresa a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula 88.^a é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 86.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais têm poderes para intervirem, proporem e serem ouvidos, nos termos da lei e do presente AE, em tudo o que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário ou creche ou outras estruturas de assistência social existentes na Empresa;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de trabalho suplementar ou mudança de turnos;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou transferência.

2 — A Empresa não poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas a) a d) do número anterior sem que tenha sido dado prévio conhecimento às comissões sindicais do teor das suas propostas, tendo aquelas o prazo de 15 dias para se pronunciar, por escrito.

3 — A Empresa prestará às associações sindicais outorgantes e seus delegados todas as informações e esclarecimentos que eles solicitem quanto ao cumprimento do presente AE e demais aspectos conexos com os trabalhadores seus representados.

Cláusula 87.^a

Reuniões com os órgãos de gestão da Empresa

1 — A comissão intersindical, as comissões sindicais ou, ainda, os delegados sindicais poderão reunir-se com o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

3 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões sempre que o desejarem.

Cláusula 88.^a

Crédito de horas

1 — Para o exercício da acção sindical na Empresa, é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de onze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2 — Para os mesmos fins, é atribuído, no âmbito de cada comissão intersindical, um crédito mensal de quinze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3 — Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4 — Os delegados, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a Empresa por escrito com a antecedência mínima possível.

5 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato, federação ou união dispõem do crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções.

Cláusula 89.^a

Quotização sindical

1 — A Empresa obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quantias provenientes da quotização sindical estabelecida nos estatutos, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem a Empresa a fazê-lo.

2 — Sempre que possível, dos mapas referidos no n.º 1 deverá ainda constar a indicação dos trabalhadores que

se encontram doentes, sinistrados ou com licença sem vencimento, bem como daqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

CAPÍTULO XIV

Deveres e garantias das partes

Cláusula 90.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

1) Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;

2) Diligenciar para que se mantenha na Empresa um bom ambiente de trabalho;

3) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;

4) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal com funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

5) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação resultantes da carreira profissional dos trabalhadores, de acordo com a regulamentação estabelecida;

6) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das suas funções;

7) Facultar aos trabalhadores que o solicitem a consulta dos respectivos processos individuais, bem como passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem dos seus processos individuais;

8) Prestar aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal resultante do exercício da sua actividade ao serviço da Empresa, e que não tenha envolvido violação culposa das normas legais aplicáveis ao caso concreto, a assistência judicial, nesta se compreendendo as despesas originadas com as deslocações a tribunal ou a outras instâncias judiciais, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 91.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

1) Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;

2) Executar com competência e zelo as funções que lhes estejam confiadas;

3) Efectuar o serviço segundo as normas e instruções recebidas;

4) Comparecer ao serviço com assiduidade;

5) Zelar pelo bom estado de conservação do material e instalações que lhes tenham sido confiadas;

6) Respeitar e fazer-se respeitar por todos com quem profissionalmente tenham de contactar;

7) Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamentos necessários ao desempenho das suas funções;

8) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

9) Guardar segredo sobre todos os assuntos da Empresa cuja revelação possa causar prejuízo à mesma, nomeadamente em técnicas de fabrico e sobre condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e regulamentado na lei geral.

Cláusula 92.^a

Propriedade intelectual

1 — Pertencem à Empresa os direitos de propriedade intelectual sobre as obras realizadas pelos trabalhadores em conexão com a sua actividade para a Empresa.

2 — Não estando prevista a remuneração especial da actividade desenvolvida, o trabalhador tem direito a uma compensação justa e equitativa em harmonia com a importância da obra.

Cláusula 93.^a

Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à Empresa:

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

2) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos colegas;

3) Diminuir directa ou indirectamente a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos especialmente previstos no presente AE e na lei;

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

5) Exigir do trabalhador a prática de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

6) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei;

7) Exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria em que esteja enquadrado, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 94.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que resultem da aplicação do presente AE serão da competência de uma comissão paritária, integrada por quatro representantes dos sindicatos e dois representantes da Empresa.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria ou nível profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações base mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na Empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, nos 30 dias seguintes à data da entrada em vigor do presente AE.

5 — Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos 15 dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.

6 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e quando incidirem sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas aos serviços oficiais competentes para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente AE.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 95.^a

Diuturnidades

Os valores das diuturnidades que alguns trabalhadores ainda vinham auferindo em Janeiro de 2009 passam a integrar o valor da remuneração base do trabalhador, deixando de haver rubrica específica para este efeito no recibo de vencimento.

Cláusula 96.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente AE é considerado globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar diminuição de regalias extracontratuais de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na Empresa à data da entrada em vigor do AE, salvo quanto às matérias expressamente reguladas de modo diferente no presente AE.

ANEXO I

Tabelas 2011

Cláusula	Prestação pecuniária	2011 (euros)
77. ^a , n.º 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,20
14. ^o	Pequeno-almoço	2,64
10. ^a , n.º 6, 14. ^a e 77. ^a , n.º 2	Almoço	9,46
10. ^a , n.º 6, 14. ^a e 77. ^a , n.º 2	Jantar	9,46
10. ^a , n.º 6, 14. ^a e 77. ^a , n.º 2	Ceia	9,46
32. ^a , n.º 1	Abono para falhas	36,15
34. ^a	Subsídio de prevenção	2,14
75. ^a , n.º 3	Creche	52,38
75. ^a , n.º 3	Jardim infantil	71,19

Cláusula	Prestação pecuniária	2011 (euros)
75. ^a , n.º 3	Tempos livres	46,07
75. ^a , n.º 4	Apoio infantil	21,00
78. ^a	Subsídio de funeral	536,47

Nota. — Valores actualizados em 1,7 % relativamente aos praticados em 2010 (com excepção dos da cláusula 77.^a, n.º 3).

ANEXO II.1

Categorias

1 — Categorias. — Os trabalhadores serão classificados de acordo com as funções que executam, enquadradas nas seguintes categorias:

Chefia superior;
Chefia intermédia
Técnico superior;
Técnico;
Administrativo.

1.a) Categorias. — As categorias englobam, de uma forma abrangente, as seguintes definições:

Chefia superior

Esta categoria representa um conjunto de funções atribuídas aos trabalhadores que estudam, dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as actividades da Empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da Empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da Empresa segundo planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas sectoriais e exercem a verificação dos custos.

Chefia intermédia

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, na dependência de um superior hierárquico, são responsáveis por uma unidade de trabalho, competindo-lhe zelar pelo cumprimento dos planos de trabalho em qualidade, prazo e segurança, mediante adequada administração dos meios materiais e ou humanos ao seu dispor.

Técnico superior

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executam um conjunto de actividades e análise de cariz essencialmente técnico especializado em diversas áreas da Empresa.

Técnico

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executam um conjunto de tarefas de cariz técnico especializado em diversas áreas da Empresa.

Administrativo

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações superiores, organizam e executam um conjunto de tarefas administrativas, ou técnico-administrativas, nas diversas áreas da empresa.

1.b) Funções. — As categorias subdividem-se nas seguintes funções:

Administrativo:

Assistente administrativo;
Técnico administrativo;
Secretário;

Técnico:

Operador de logística;
Coordenador de equipa de produção;
Operador de processo;
Técnico de qualidade;
Técnico de manutenção;

Técnico superior:

Técnico superior;

Chefia intermédia:

Supervisor;
Coordenador de equipa;

Chefia superior:

Director;
Gestor.

ANEXO II.2

Definição de funções

Assistente administrativo

Executa funções administrativas para uma ou mais áreas da Empresa.

É o trabalhador que, com os conhecimentos teóricos-práticos necessários, e com iniciativa e responsabilidade restrita, realiza as diversas actividades inerentes ao posto de trabalho em que se encontra colocado. Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas actividades.

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

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

Técnico administrativo

Executa funções técnico-administrativas para uma ou mais áreas da Empresa.

Assegura a execução de actividades de recolha, tratamento e análise de informação diversa, na área da Empresa

em que se encontra colocado, por forma a apoiar a realização dos objectivos propostos. As actividades podem ter um cariz técnico.

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

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

Secretário

Responsável pela prestação de uma gama completa de serviços de secretariado, nomeadamente: marcação de reuniões, administração geral de escritório.

Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas actividades.

Age com iniciativa dentro de orientações bem definidas. Redige actas de reuniões, sendo o seu trabalho geralmente de natureza altamente confidencial.

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

Operador de logística

É o trabalhador que executa tarefas gerais de suporte ao processo na área à qual se encontra adstrito, assegurando os requisitos das operações de entrada e saída de mercadorias, materiais e ou produtos.

Realiza a movimentação, arrumação e organização dos mesmos com recurso a equipamentos de logística, opera equipamentos periféricos de suporte, inseridos no processo produtivo, de acordo com as boas práticas de manuseamento, procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

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

Operador de processo

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

Desempenha actividades na área de produção, nomeadamente de operação, regulação, controlo e manutenção de equipamentos/linhas de subprocesso, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

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

Técnico de manutenção

É o trabalhador que assegura as condições de funcionamento dos processos inerentes à sua área de especialização, desempenhando actividades relativas à manutenção/instalação dos equipamentos, respeitando os planos de produção

e manutenção, especificações de manufactura e dos equipamentos, boas práticas de operação e manutenção.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, desafiando continuamente os métodos de trabalho, a eficácia e a eficiência das medidas adoptadas, bem como a optimização da produtividade, numa óptica de melhoria contínua.

Pode operar equipamentos de produção em caso de avaria, manutenção preventiva ou nas horas de refeição, a fim de assegurar o funcionamento ininterrupto dos equipamentos, consoante as necessidades de negócio em cada momento existentes.

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

Técnico de qualidade

É o trabalhador que assegura a auditoria da qualidade aos materiais, subprodutos e ou produto final, planeando e executando a recolha de amostras, as análises físicas, químicas e visuais.

Controla o cumprimento dos parâmetros de produto e processo, de acordo com as normas, métodos e procedimentos da empresa, de forma a garantir o cumprimento das especificações e requisitos legais estabelecidos e fomentando a melhoria contínua da qualidade dos produtos e processos produtivos.

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

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

Coordenador de equipa de produção

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

Coordenação de um número médio de máquinas e pessoas, podendo utilizar meios informáticos, mecânicos, eléctricos e de outro tipo.

Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada de acordo com o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena.

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

Técnico superior

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

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

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como

a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Coordenador de equipa

Coordena, controla e assegura a execução de actividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objectivos da sua equipa.

Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada.

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

Supervisor

É o trabalhador que supervisiona as actividades de uma equipa de profissionais e ou de processos, numa área da Empresa, por forma a alcançar os objectivos estabelecidos sob a sua responsabilidade.

Responsável pela formação e enquadramento técnico de profissionais de menor experiência.

Supervisão de actividades e grupo de trabalho de complexidade média ou elevada, tendo em conta o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena e as necessidades do negócio.

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

Gestor/director

Esta função é atribuída aos trabalhadores que dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as actividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas sectoriais e exercem a verificação dos custos.

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

ANEXO II.3

Regras de evolução profissional e de implementação

Introdução

A Empresa acredita que as pessoas são o seu bem mais importante. Por isso confere uma importância primordial ao recrutamento, formação e desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores e esforça-se por garantir condições remuneratórias consideradas das mais competitivas do mercado.

A Empresa considera que é através dos seus trabalhadores que constrói a sua vantagem competitiva pelo que

adopta conhecidas políticas que visam reconhecer e recompensar profissionais talentosos e incentivar resultados de qualidade superior, promovendo, concomitantemente, o potencial dos seus trabalhadores.

As presentes regras concretizam os princípios orientadores destas políticas em especial para colmatar necessidades no que diz respeito ao novo modelo de progressão profissional para as operações.

3.a) — Evolução profissional:

1 — O presente modelo de evolução profissional, aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, de acordo com os princípios e critérios a seguir enumerados para cada função, assenta em princípios que se baseiam no desempenho e potencial do trabalhador, assumindo este um papel activo na sua evolução profissional, tendo sempre em conta a compatibilização com as necessidades da organização e as suas expectativas individuais.

2 — Para a implementação deste modelo, a Empresa terá em conta a complementaridade de outros sistemas de gestão de recursos humanos, tais como avaliação de competências/desempenho, compensações e benefícios, formação e outras actividades de desenvolvimento.

3.b) Princípios:

3 — Por evolução profissional entende-se a progressão do trabalhador na banda salarial (horizontal) ou na promoção para banda salarial diferente (vertical).

4 — Os critérios de evolução e percursos profissionais são determinados pela Empresa em função do desempenho sustentado, da demonstração e validação de competências técnicas e comportamentais, desde que verificadas as demais exigências e requisitos internos, sem comprometer os termos e limites da lei em cada momento em vigor.

5 — A Empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador, disponibilizando ferramentas e formação técnica adequadas (para o efeito, ver política interna de formação), exactamente com o objectivo de fomentar a evolução profissional.

6 — É objectivo da Empresa, com o modelo de evolução profissional abaixo descrito, fomentar o aumento de produtividade e flexibilidade por forma a sustentar a evolução do negócio.

3.c) Conceitos do modelo de evolução profissional:

7 — Categoria/função — retrato claro e objectivo, num dado momento, do que cada titular executa na prática, no desempenho da sua função, a que corresponde um determinado nível de responsabilidade e complexidade. Cada categoria/função ocupa uma determinada posição relativa ao conjunto de funções existentes na organização.

8 — Evolução profissional — conceito assente em mobilidade vertical e horizontal:

a) Vertical — evolução para uma categoria/função distinta;

b) Horizontal — evolução dentro da mesma categoria/função. Esta evolução é subdividida em fases de desenvolvimento profissional, nos seguintes termos:

Categoria profissional de técnico — no caso das funções de operador de logística, operador de processo, técnico de manutenção e técnico de qualidade, a evolução horizontal é subdividida em quatro fases de desenvolvimento profissional, a saber: fases de desenvolvimento 1, 2, 3 e 4.

Para a função de coordenador de equipa de produção, a evolução horizontal é subdividida em duas fases de de-

envolvimento profissional, a saber: fases de desenvolvimento 1 e 2;

Categoria profissional de administrativo — no caso da função de assistente administrativo a evolução horizontal é subdividida em quatro fases de desenvolvimento profissional a saber: fases de desenvolvimento 1, 2, 3 e 4.

Para as funções de técnico administrativo e de secretário, a evolução horizontal é subdividida em duas fases de desenvolvimento profissional, a saber: fases de desenvolvimento 1 e 2;

Para as restantes categorias/funções, aplicam-se os critérios definidos internamente pela Empresa, em cada momento em vigor.

9 — Nenhum trabalhador é elegível para mais de um modelo/sistema de evolução/avaliação em simultâneo.

10 — Aos trabalhadores admitidos na Empresa, nos termos dos n.ºs 15 e 16 infra, será atribuído o título interno de nome da função júnior, durante o período de permanência na fase de ingresso. Por exemplo: operador de logística júnior.

3.d) Critérios de elegibilidade de evolução profissional:

11 — Nenhum dos critérios abaixo definidos deverá ser visto de forma isolada:

a) Requisitos definidos no perfil da função;

b) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função para a qual o trabalhador é elegível;

c) Avaliação consecutiva em cada um dos últimos três anos acima da média, de acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor;

d) Ausência de incumprimento das normas e procedimentos da empresa nos últimos três anos;

e) Inexistência de absentismo superior a 10 dias nos últimos dois anos.

Considera-se ausência toda e qualquer ausência do trabalhador com excepção das seguintes:

Ausências pelos delegados/dirigentes sindicais para exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 88.ª do AE;

Ausências pelos membros das comissões de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;

Ausências ao abrigo das alíneas b), c), h), j), k) e l) do n.º 1 da cláusula 47.ª do AE;

Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;

Ausências do trabalhador estudante, nos termos da lei, para prestação de provas de avaliação no dia da prova;

Ausências no período de internamento hospitalar e respectivo período de recuperação, motivadas por doença do trabalhador;

Ausências por parentalidade e aleitação;

f) Experiência profissional mínima efectiva de três anos na função anterior, no caso de progressão vertical.

12 — Evolução horizontal:

a) Periodicamente, e de preferência numa base anual para garantir alinhamento com a periodicidade da avaliação

de desempenho, mediante proposta da Empresa, serão identificados todos os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para proposta de evolução horizontal.

b) Nos casos aplicáveis de evolução profissional, será assegurado um aumento salarial, entre 3 % e 5 %, sobre a retribuição base auferida anteriormente.

c) Garante-se que a remuneração base dos trabalhadores que transitem para a fase de desenvolvimento profissional seguinte será sempre assegurada nos seguintes termos:

No caso de transitar da fase 1 para a fase 2, a remuneração base será sempre igual ou superior a 10 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

No caso de transitar da fase 2 para a fase 3 a remuneração base será sempre igual ou superior a 20 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

No caso de transitar da fase 3 para a fase 4 a remuneração base será sempre igual ou superior a 30 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

d) Para as restantes categorias/funções aplicam-se os critérios definidos internamente pela Empresa em cada momento em vigor.

13 — Evolução vertical:

a) No caso da categoria profissional de técnico (que abrange as funções de operador de logística, operador de processo, técnico de manutenção, técnico de qualidade e coordenador de equipa de produção) e no caso da categoria profissional de administrativo (que abrange as funções de assistente administrativo, técnico administrativo e secretário) garante-se que a retribuição base dos trabalhadores que evoluam para uma categoria/função distinta será sempre igual ao mínimo da banda salarial correspondente à nova categoria/função ou, em alternativa, terá um aumento salarial de 5 % sobre a retribuição base auferida anteriormente, consoante o critério mais favorável ao trabalhador.

b) Para as restantes categorias/funções, aplicam-se os critérios definidos internamente pela Empresa em cada momento em vigor.

14 — Por se tratarem de situações distintas, o aumento relacionado com a evolução vertical ou horizontal poderá ocorrer em momento diferente do aumento salarial geral.

3.e) Enquadramento e remuneração:

15 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por altura da sua admissão na Empresa, será atribuída uma categoria e função, de acordo com o enquadramento na área funcional em que irá exercer a sua actividade e uma remuneração definida para cada banda salarial, como valor de ingresso.

16 — O trabalhador que esteja nas condições do número anterior terá uma permanência nesta situação durante 18 meses, tendo como objectivo adquirir conhecimentos e capacidades técnicas adequadas ao desempenho da função.

17 — Nos casos em que haja uma necessidade específica por parte da Empresa de recrutar trabalhadores com um nível de conhecimentos e competências que se situe claramente acima do nível de ingresso, poderá a Empresa enquadrar directamente esses mesmos trabalhadores dentro da banda da categoria/ função correspondente.

18 — Os trabalhadores que já se encontrem ao serviço da Empresa, serão enquadrados numa categoria, função e banda salarial de acordo com a sua actual situação.

19 — O modelo de evolução profissional e critérios acima definidos poderão ser parcialmente excepcionados em função das necessidades do negócio, especial respon-

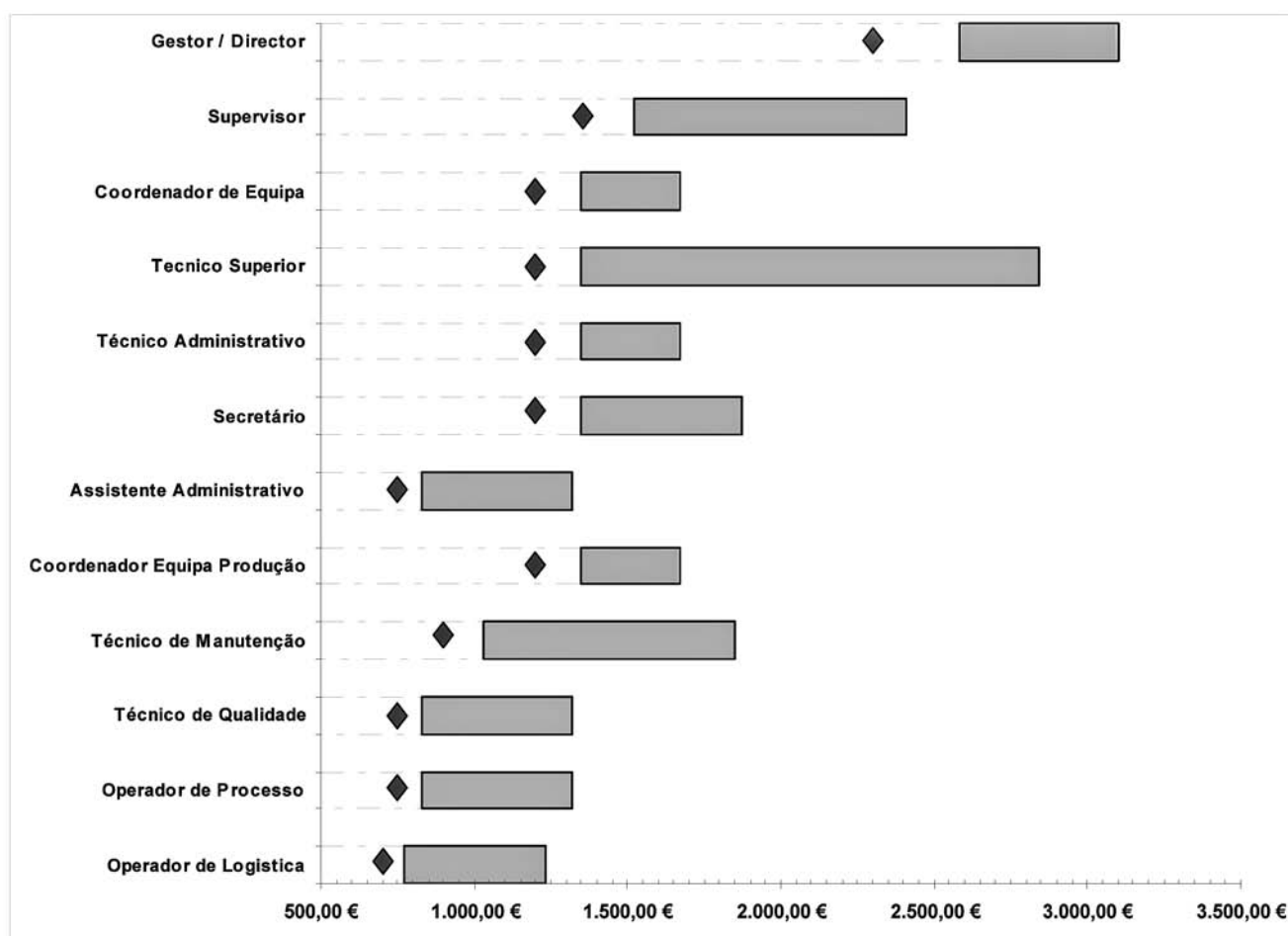
sabilidade/perfil de determinada categoria ou função ou potencial de desenvolvimento que seja necessário acautelar num determinado momento.

ANEXO III

Remunerações e bandas salariais

(Em euros)

Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Técnico	Operador de logística	700	771	1 230
	Operador de processo	750	828	1 322
	Técnico de qualidade	750	828	1 322
	Técnico de manutenção	900	1 029	1 850
	Coordenador de equipa produção	1 200	1 349	1 674
Administrativo	Assistente administrativo	750	828	1 322
	Secretário	1 200	1 349	1 874
	Técnico administrativo	1 200	1 349	1 674
Técnico superior	Técnico superior	1 200	1 349	2 843,50
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 200	1 349	1 674
	Supervisor	1 350	1 522	2 412
Chefia superior	Gestor/director	2 300	2 585	3 102



ANEXO IV

Complementos

1 — Doença. — Em caso de doença comprovada, a Empresa pagará ao trabalhador um complemento do sub-

sídio pago pela segurança social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço.

Este complemento será atribuído pelo período máximo de 180 dias por cada situação de doença, com exceção das si-

tuações de doença de foro oncológico ou infecto-contagioso, em casos de baixa por internamento ou pós-operatório.

Este complemento pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela Empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da segurança social ou outros.

2 — Assistência à família. — Em caso de assistência à família, nos termos da lei e devidamente comprovados pela segurança social, a Empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela segurança social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço.

3 — Maternidade/paternidade. — Se o subsídio concedido pela segurança social para licenças por maternidade/paternidade for inferior ao vencimento líquido, a Empresa complementarará esse diferencial.

4 — Caso o valor dos subsídios da segurança social contemplados no presente anexo venha a diminuir em virtude de redução da base contributiva, decorrente de opção do trabalhador, o valor do complemento a pagar pela empresa não excederá o que seria devido se não houvesse aquela redução da base contributiva.

5 — Acidente de trabalho e doença profissional:

a) No caso de incapacidade total ou parcial, temporária ou permanente, em resultado de acidente de trabalho ou doença profissional, ocorridos ao serviço da Empresa, esta garantirá a esse trabalhador um montante correspondente à retribuição mensal líquida, devidamente actualizada, que o trabalhador receberia caso essa incapacidade não existisse, deduzida das quantias que o trabalhador tenha direito a receber de companhia de seguros e ou da segurança social.

b) O pagamento pela Empresa cessará quando cessar a incapacidade, ou quando o trabalhador falecer, for reformado ou atingir os 65 anos de idade, consoante o evento que primeiro ocorrer.

c) Verificando-se a reconversão profissional do trabalhador, a Empresa garantirá o pagamento de retribuição mensal ilíquida não inferior à que o trabalhador auferiria se não tivesse sido afectado pela incapacidade, deduzida das quantias mencionadas na alínea a), mas sem prejuízo, neste caso, do direito à retribuição mínima prevista para a respectiva categoria/função.

ANEXO V

Plano de pensões

I — Disposições gerais

Artigo 1.º

Objectivo

O plano de pensões da Tabaqueira («plano») prevê o pagamento de benefícios nas situações de reforma por velhice e invalidez ou morte e contempla a faculdade de opção, por parte dos trabalhadores, entre um plano de contribuição definida e um plano de benefício definido.

Artigo 2.º

Entrada em vigor

O plano entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2002.

Artigo 3.º

Elegibilidade

1 — São elegíveis para participar no plano todos os trabalhadores da Tabaqueira («Empresa») à data da sua entrada em vigor, bem como os trabalhadores admitidos posteriormente a esta data.

2 — No plano de contribuição definida, a Empresa, após decorridos 90 dias de vigência do contrato de trabalho, realizará contribuições calculadas com base no salário pensionável auferido pelo trabalhador desde o início do mesmo contrato.

Artigo 3.º-A

Beneficiários

Os beneficiários do plano de pensões da Tabaqueira são, sucessivamente:

- O trabalhador;
- Os beneficiários que estejam nas condições previstas no regime geral da segurança social (exemplo: cônjuges, filhos, etc.);
- Outros herdeiros ou legatários designados previamente pelo trabalhador, na ausência de beneficiários previstos no regime geral da segurança social.

Artigo 4.º

Idade normal de reforma e reforma por velhice

1 — Entende-se como idade normal de reforma a idade legalmente definida no regime geral da segurança social como idade normal de acesso à pensão por velhice, actualmente de 65 anos.

2 — Entende-se que o trabalhador obtém a reforma por velhice na data a partir da qual produza efeitos a atribuição de uma pensão por velhice, que lhe seja feita ao abrigo do regime da segurança social aplicável, quer na idade normal de reforma, quer em idade inferior ou superior a esta.

3 — Em caso de reforma por velhice antes da idade normal de reforma a pensão garantida pelo plano de benefício definido será devida após a data em que o trabalhador atingiria a idade normal de reforma e será subtraída do valor da pensão da segurança social a que o trabalhador teria direito se se reformasse por velhice na idade normal de reforma.

Artigo 5.º

Opção

1 — Os trabalhadores incluídos no plano de benefício definido poderão transitar para o plano de contribuição definida, nas seguintes condições:

- Os trabalhadores terão oportunidade de exercer a opção de transição para o plano contribuição definida uma vez em cada ano civil;
- Nesse caso, a Empresa determinará e informará os trabalhadores da data em que se verificará a inclusão no plano de contribuição definida;
- Para o exercício da opção de inclusão no plano de contribuição definida, deve o trabalhador apresentar comunicação por escrito em formulário apropriado, a facultar pela Empresa.

2 — Para os trabalhadores que transitarem para o plano de contribuição definida, depois de exercida a opção, esta será inalterável.

3 — Todos os trabalhadores admitidos posteriormente à data de início do plano serão obrigatoriamente incluídos no plano de contribuição definida.

II — Plano de contribuição definida

Artigo 6.º

Regra geral sobre os benefícios

1 — Os benefícios a atribuir aos trabalhadores nas situações previstas neste plano são os resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pela Empresa a favor de cada um daqueles e pelo próprio trabalhador, acrescido do valor positivo ou negativo dos rendimentos gerados, deduzido dos custos financeiros — despesas com a gestão e depósito do fundo de pensões — até ao momento da sua atribuição.

2 — Os custos administrativos deste plano serão suportados pela Empresa.

Artigo 7.º

Contribuições

1 — Ao abrigo deste plano, a Empresa fará contribuições de 7,5 %, incidentes sobre o valor do salário pensionável de cada trabalhador.

2 — As contribuições da Empresa para o plano cessam logo que o trabalhador atinja a idade normal de reforma conforme definida no n.º 1 do artigo 4.º ou antes desta data, logo que o contrato de trabalho cesse por qualquer causa.

3 — O trabalhador poderá também efectuar contribuições para este plano. A Empresa contribuirá adicionalmente para o plano com uma contribuição de valor igual à contribuição do trabalhador até ao limite de 0,5 % do seu salário pensionável.

4 — As contribuições da Empresa, relativas a cada um dos trabalhadores, serão registadas numa conta individual.

5 — As contribuições do trabalhador serão também registadas numa conta individual.

Artigo 8.º

Contribuição inicial

Por forma que não resulte qualquer perda de benefício para os trabalhadores que transitarem do plano de benefício definido para o plano de contribuição definida, será transferido, a título de contribuição inicial a favor de cada um desses trabalhadores no activo, um montante igual ao valor relativo ao tempo de serviço, desde a data de admissão na Empresa até ao dia anterior à data de inclusão no plano de contribuição definida, de acordo com o que resulta do plano em vigor até esta última data. Este valor será determinado por entidade autónoma e independente, de acordo com as normas de contabilidade adoptadas na Empresa e de acordo com as regras e fórmula de cálculo determinadas pelo Instituto de Seguros de Portugal (instituição responsável pela supervisão dos fundos de pensões em Portugal)

Artigo 9.º

Salário pensionável

Entende-se por salário pensionável para o efeito de cálculo das contribuições da Empresa previstas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 7.º, exclusivamente as seguintes prestações: salário base, diuturnidades, subsídio de turno e suplemento por isenção de horário de trabalho.

Artigo 10.º

Mobilização do valor acumulado na situação de reforma por velhice

Logo que ao trabalhador seja atribuída, pela segurança social, qualquer pensão de reforma por velhice, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 11.º

Mobilização do valor acumulado na situação de invalidez

Em caso de invalidez total e permanente, reconhecida pela segurança social, e na data em que tal reconhecimento for certificado à Empresa, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 12.º

Mobilização do valor acumulado em caso de morte

Em caso de morte de um trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho, e na data em que o óbito for certificado à Empresa, o valor acumulado na sua conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º, a pagar nas condições previstas no regime geral da segurança social.

Artigo 13.º

Morte após a reforma

Em caso de morte após a reforma, os benefícios de sobrevivência que possam existir em função das condições e forma escolhidas pelo trabalhador referidas no artigo 15.º serão atribuídos nas condições previstas, para idêntica situação, no regime geral da segurança social.

Artigo 14.º

Cessação do contrato de trabalho

1 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, mútuo acordo, despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, a uma percentagem do valor acumulado na conta individual, nos termos do artigo 6.º, do montante individual que lhe está afecto, resultante do valor acumulado das contribuições da Empresa efectuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de Outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a

data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida, sendo tal percentagem calculada de acordo com a tabela seguinte:

Período de contribuições:	Percentagem
Inferior a um ano	0
Igual ou superior a um ano e inferior a dois anos	33
Igual ou superior a dois anos e inferior a três anos	67
Igual ou superior a três anos	100

2 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, à totalidade do valor acumulado das contribuições da Empresa efectuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de Outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores os trabalhadores terão ainda direito nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, à totalidade do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, resultante do valor acumulado da contribuição inicial prevista no artigo 8.º e ainda do valor acumulado das suas próprias contribuições.

4 — Os trabalhadores que cessarem o contrato de trabalho, por qualquer causa que não seja a morte ou a reforma por velhice ou invalidez, terão de transferir, obrigatoriamente, num prazo de dois meses após a data de cessação, os montantes acumulados nas suas contas individuais para outro fundo de pensões, fechado ou aberto, ou outro veículo de financiamento, de acordo com a legislação em vigor no momento. Após esse prazo, e na falta de qualquer indicação de um fundo de pensões pelo ex-trabalhador, esses montantes serão transferidos para um fundo de pensões aberto (médio) a indicar pela entidade gestora do fundo de pensões da Tabaqueira. A partir desse momento, cessa todo e qualquer vínculo entre o participante e o fundo de pensões da Tabaqueira.

Artigo 15.º

Forma de pagamento dos benefícios

Os benefícios serão pagos nas condições e pela forma escolhidas pelo trabalhador, sem prejuízo dos requisitos aplicáveis a fundos de pensões cujas contribuições sejam consideradas como custos fiscais no exercício em que são concretizadas.

(Presentemente, pelo menos dois terços do montante dos benefícios resultantes das contribuições da Empresa tem de ser recebido sob a forma de uma pensão mensal vitalícia, podendo o remanescente ser remido em capital.)

Artigo 16.º

Momento de pagamento dos benefícios

1 — Os benefícios por reforma por velhice e invalidez ou por morte serão pagos logo que ao trabalhador ou ao

seu cônjuge ou dependentes seja atribuída, pela segurança social, qualquer pensão de reforma por velhice e invalidez ou por morte.

2 — A atribuição dos benefícios por invalidez dependerá do reconhecimento de tal incapacidade pelos órgãos competentes da segurança social portuguesa.

3 — Os benefícios a que o trabalhador tem direito em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez só lhe serão pagos no momento em que venha a auferir qualquer benefício de reforma por parte da segurança social.

4 — O valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será transferido para uma apólice de seguro ou outro instrumento previsto na lei, em nome individual ou colectivo, por forma que se verifiquem as condições definidas neste plano. Os custos relativos a esta transferência serão a cargo da Empresa.

Artigo 17.º

Financiamento e periodicidade das contribuições

1 — As contribuições da Empresa, determinadas pela multiplicação da percentagem anteriormente definida pelo salário pensionável, serão efectuadas trimestralmente.

2 — As contribuições próprias do trabalhador serão efectuadas trimestralmente.

3 — A entidade gestora do fundo de pensões associado a este plano deverá manter registos individualizados das contribuições da Empresa, das contribuições próprias do trabalhador e do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, por forma que este valor possa servir de base ao cálculo dos benefícios.

4 — Será dada ao trabalhador a possibilidade de seleccionar as aplicações da sua conta individual a partir de uma composição mista de dois fundos diferenciados, dentro dos condicionalismos legais.

5 — Uma vez em cada ano a entidade gestora emitirá um relatório individual de benefícios que será entregue ao trabalhador. Durante o mês seguinte à recepção do seu relatório individual de benefícios, o trabalhador poderá modificar aquela composição mista de dois fundos diferenciados.

Artigo 18.º

Número de pagamentos anuais da pensão

No pagamento de pensões, o respectivo valor será determinado por forma que as mesmas sejam pagas 12 vezes ao ano.

III — Plano de benefício definido

Artigo 19.º

Complemento de pensão de reforma

1 — A Empresa obriga-se a pagar a todos os trabalhadores uma pensão de reforma de acordo com a seguinte fórmula:

$$\left(\frac{2,25}{100} \right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12} \right) \times (n + 2)$$

em que:

RM — retribuição mensal;

n — número de anos de serviço, com o limite de 40.

2 — Independentemente do tempo de serviço, a Empresa garantirá a todos os trabalhadores uma pensão de reforma, cujo valor será, no mínimo, correspondente a metade da retribuição à data da passagem à situação de reforma.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\left(\frac{50}{100} \right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12} \right)$$

3 — O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do montante de uma pensão de segurança social hipotética à data da passagem à situação de reforma, calculada por referência ao disposto no Decreto-Lei n.º 35/2002, de 19 de Fevereiro, substituindo a referência ao salário mínimo nacional (SMN) previsto no artigo 8.º daquele diploma, pelo indexante de apoios sociais (IAS) previsto no artigo 32.º da Lei n.º 187/2007, de 10 de Maio. No caso de o trabalhador ter efectuado contribuições para a segurança social, antes ou após a data de reforma, ao serviço de outras empresas, apenas se considera o montante correspondente ao período de contribuições efectuadas ao serviço da Tabaqueira ou empresas antecessoras.

4 — O complemento de reforma será pago pelo fundo de pensões no último dia de cada mês, após o reconhecimento pela segurança social da situação de reformado.

Artigo 20.º

Pensão de sobrevivência

1 — A Empresa obriga-se a garantir uma pensão de sobrevivência imediata e diferida ao cônjuge sobrevivente, calculado segundo a fórmula:

$$\left(\frac{1,5}{100} \right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12} \right) \times (n + 2)$$

em que:

RM — retribuição mensal;

n — número de anos de trabalho do cônjuge falecido, trabalhador da empresa, com o limite de 40.

2 — Independentemente do tempo de serviço do trabalhador falecido, o valor mínimo da pensão de sobrevivência garantida pela Empresa é de 40 % da última retribuição auferida por aquele.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\left(\frac{40}{100} \right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12} \right)$$

3 — Caso não exista cônjuge sobrevivente, o complemento da pensão de sobrevivência será atribuída aos herdeiros em termos análogos aos previstos pela segurança social.

O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do concedido pela segurança social.

ANEXO VI

Prémio de competitividade

1 — Com o objectivo de incentivar a elevação dos níveis de competitividade, valorizando o contributo dos trabalhadores para a consolidação dos objectivos da Empresa, é instituído um prémio de competitividade que obedecerá às seguintes regras gerais.

2 — São elegíveis para o prémio de competitividade os trabalhadores das operações cujas funções tenham um impacto directo na produção, cabendo à Empresa a decisão sobre as áreas/equipas/trabalhadores a abranger.

3 — O prémio de competitividade é composto por duas componentes:

a) Componente individual (CI) — que premeia o desempenho de cada um, segundo as regras e critérios definidos no processo de avaliação anual de desempenho;

b) Componente colectiva (CC) — que premeia a contribuição para os resultados da fábrica em cada trimestre.

4 — O prémio será calculado tendo em conta os quatro trimestres de cada ano civil e será calculado sobre uma percentagem do salário base mensal de cada trabalhador. As componentes individual e colectiva serão calculadas com base numa percentagem inerente a indicadores de gestão e uma percentagem inerente a indicadores de desempenho individual.

Os indicadores de gestão atingidos a utilizar serão os valores acumulados, por trimestre, obtidos no último dia desse mesmo trimestre.

5 — Os indicadores de gestão e respectivos objectivos e as ponderações correspondentes são definidas pela Empresa em cada ano, ouvidas as estruturas sindicais outorgantes deste AE.

6 — Considerar-se-á ausência, para efeitos de aplicação do indicador de gestão assiduidade, toda e qualquer ausência do trabalhador, com excepção das faltas seguintes:

a) Faltas dadas pelos delegados sindicais e pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 88.ª;

b) Faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;

c) Faltas dadas ao abrigo das alíneas b), c), h) e j) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 47.ª;

d) Faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

e) Faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes nos termos da lei, para a prestação de provas de avaliação, no dia da prova;

f) Faltas correspondentes aos períodos de hospitalização motivada por doença do trabalhador.

7 — As faltas injustificadas penalizam o recebimento do prémio na sua totalidade, no respectivo trimestre.

8 — O pagamento do prémio de competitividade tem como base a fórmula a seguir indicada que poderá ser adequada, em cada ano, pela Empresa com respeito do previsto no n.º 5.

O pagamento do prémio de competitividade terá como base a seguinte fórmula:

$$\text{Componente Colectiva} = 60\% \times \text{Valor Base} \times \left(\frac{(\%VQI + \%CPQI)}{2} \times MS + R + U + DT \right)$$

$$+ \text{Componente Individual} = 40\% \times (4 \times \text{Valor Base}) \times A.D. \times S \times A \times C$$

em que:

Valor Base = 35 % × salário base mensal por trimestre, para trabalhadores sem isenção de horário de trabalho; ou

Valor Base = 7,5 % × salário base mensal por trimestre para trabalhadores com isenção de horário de trabalho;

Q = percentagem de cumprimento de objectivos partilhados de qualidade, que engloba o índice visual de qualidade (VQI) e o índice de qualidade física do cigarro ($CPQI$) (peso 40 %);

MS = percentagem de cumprimento de objectivos partilhados de Market Survey (peso 0 % — vermelho, 0 % — amarelo ou 100 % — verde);

R = percentagem de cumprimento de objectivos partilhados de rejeições e bloqueios (peso 15 %);

U = percentagem de cumprimento de objectivos partilhados de Uptime (peso 20 %);

DT = percentagem de cumprimento de objectivos partilhados de desperdício total (peso 25 %);

AD (avaliação de desempenho) = percentagem atribuída em função da classificação anual do desempenho: notas 1 = 0 %; nota 2 = 100 %; nota 3 = 150 %;

S = percentagem de cumprimento de objectivos individuais de segurança (exemplos em procedimento interno): 0 % ou 100 %;

A = percentagem de cumprimento de objectivos individuais de assiduidade de acordo com os seguintes critérios:

Trimestral:

Ausências até 1,5 dias: 100 %;

Ausências até 2,5 dias: 50 %;

Ausências superiores a 2,5 dias: 0 %;

Anual: dos 40 %:

Ausências de 0 dias: 100 %;

Ausências até 3 dias: 75 %;

Ausências até 6 dias: 50 %;

Ausências até 10 dias: 25 %;

Ausências superiores a 10 dias: 0 %;

C = percentagem de cumprimento de objectivos individuais de cumprimento das normas (0 % ou 100 %).

9 — A componente individual de avaliação de desempenho não é aplicável aos trabalhadores que, embora estejam elegíveis para o prémio de competitividade, já estejam abrangidos por um sistema de avaliação de desempenho que implique a possível atribuição de uma percentagem de aumento salarial por mérito, apenas se aplicando a componente colectiva.

10 — A evolução da componente colectiva do prémio ao longo do trimestre bem como os resultados finais dos trimestres serão afixados nos locais habituais de informação da Empresa.

11 — Em caso de admissões ou saídas da empresa, o prémio de competitividade será pago tendo como refe-

rência um trimestre completo de trabalho, ou seja, se o trabalhador na data de admissão ou na data de saída não tiver completado o trimestre, não terá direito a receber qualquer Prémio nesse trimestre.

12 — No caso de promoções, alterações de função ou ainda mudanças para áreas não elegíveis, o prémio de competitividade será pago proporcionalmente ao tempo trabalhado durante o período de elegibilidade, tendo em atenção os indicadores do trimestre.

Albarraque, 16 de Junho de 2011.

Pela Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A.:

Alexandra Castelo Branco, mandatária.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação das seguintes associações:

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

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas;

SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia;

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

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado e mandatário.

Pedro Gonçalves dos Reis, mandatário.

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação do SE — Sindicato dos Economistas:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pela FE — Federação dos Engenheiros, em representação do SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros e do SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Depositado em 20 de Julho de 2011, a fl. 113 do livro n.º 11, com o n.º 125/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a Tabaqueira II, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global.

A Tabaqueira II, S. A., e as associações sindicais abaixo identificadas procedem à revisão global do AE em vigor.

A presente revisão altera o AE celebrado entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e as associações sindicais abaixo identificadas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, e com as alterações publicadas, cuja última publicação consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2010.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira II, S. A., e, por outra, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes, que no presente momento se estima ser cerca de 200 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de actividade da Tabaqueira II, S. A., que é a comercialização e distribuição de cigarros e produtos afins.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Abril de 2011.

2 — O prazo de vigência do presente AE é de um ano.

3 — A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no n.º 2 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 45 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, salvo se outro período for fixado no protocolo referido no número anterior, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no n.º 2, por períodos de 12 meses.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho: Direito ao trabalho

SECÇÃO I

Direito ao trabalho

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

Aos trabalhadores da empresa é garantido o trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE.

Cláusula 4.ª

Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 5.ª

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores. Na sua fixação ou modificação devem ser sempre ouvidas as relevantes comissões sindicais ou, na falta destas, os delegados sindicais.

Cláusula 6.ª

Período de funcionamento e período normal de trabalho

1 — A empresa poderá implementar um período de funcionamento de vinte e quatro horas por dia sete dias por semana.

2 — O período normal de trabalho semanal a praticar no âmbito da empresa é o seguinte:

Trabalhadores administrativos e conexos: 37,5 horas;
Trabalhadores de produção e outros: 40 horas.

3 — O período de trabalho semanal para os trabalhadores em sistema de turnos rotativos com dia de descanso rotativo será, no período de referência de 12 meses (ano civil), aferido em termos médios.

Cláusula 7.ª

Dias de descanso

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo o previsto na alínea seguinte:

a) Os dias de descanso dos trabalhadores que prestam trabalho predominantemente fora das instalações da empresa poderão não ser o sábado e o domingo, caso as

necessidades de organização do trabalho requeiram o trabalho nesses dias.

Cláusula 8.^a

Intervalos de descanso

1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a quarenta e cinco minutos e não superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

2 — A empresa estabelecerá um regime de pausas no decorrer do período normal de trabalho, definido em regulamentação interna.

Cláusula 9.^a

Marcação de ponto

1 — É obrigatório para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no fim de cada um dos períodos de trabalho, bem como de saídas e entradas dentro desses períodos.

2 — Verificando-se atraso no início de cada período de trabalho, a chefia analisará caso a caso, tendo em conta as razões invocadas pelo trabalhador e a sua pontualidade.

Cláusula 10.^a

Horário flexível e isenção de horário de trabalho

1 — A empresa implementará o princípio da flexibilidade de horário na medida em que tal seja considerado conveniente.

2 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho diário fixo e um período de trabalho complementar variável, período este que será da inteira disposição do trabalhador, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

3 — Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho o trabalhador com as categorias/funções definidas e reguladas no anexo ii, com exceção da função de assistente administrativo.

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

1 — Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado por determinação prévia da empresa e nos termos da lei, designadamente em dia de descanso semanal ou feriado.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar, nomeadamente e sem prejuízo de outras situações previstas na lei:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3 — Cada trabalhador não poderá realizar mais de 200 horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário.

4 — Não será considerado, para os efeitos do limite referido no número anterior o trabalho suplementar prestado

por motivo de força maior ou em situação de emergência motivada por perigo grave para a segurança dos trabalhadores, ou quando se torne necessário para prevenir ou evitar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a viabilidade do sistema produtivo da empresa.

5 — Sempre que, nos termos do subseqüente n.º 7, o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fornecerá uma refeição ou, na impossibilidade, concederá um subsídio para pequeno-almoço, almoço, jantar ou ceia, nos montantes previstos no anexo i.

6 — A empresa providenciará ou pagará transporte ao trabalhador sempre que, como resultado da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador fique impossibilitado de utilizar o seu meio de transporte habitual.

7 — Para efeitos de concessão da refeição ou subsídio, como previsto no n.º 5, o trabalho suplementar terá de ter uma duração superior a duas horas e não poderá ter terminado:

a) Para pequeno-almoço, antes das 7 horas;

b) Para almoço, antes das 12 horas;

c) Para jantar, antes das 20 horas;

d) Para ceia, antes das 2 horas.

8 — A empresa pagará meia hora como tempo de trabalho suplementar, pelo período gasto na refeição, quando prestado em dia normal de trabalho.

9 — No caso de prolongamento igual ou superior a oito horas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço, sem prejuízo da retribuição, até ao termo do imediato período normal de trabalho.

10 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

11 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que completarem 55 anos de idade não poderão ser obrigados a prestar trabalho suplementar, salvo se este se destinar a fazer face a casos de força maior ou se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

SECÇÃO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 12.^a

Noção de local de trabalho

1 — O local de trabalho habitual deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta de definição, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador preste normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito, ou para onde tenha sido transferido nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 13.^a

Princípio geral de transferência de local de trabalho

Nas transferências de local de trabalho, a empresa aplicará os requisitos dispostos pela lei em cada momento em vigor.

SECÇÃO IV

Deslocações

Cláusula 14.^a

Deslocações

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

2 — O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

3 — A empresa estabelecerá em regulamentação interna o regime de deslocações.

SECÇÃO V

Condições particulares de trabalho

Cláusula 15.^a

Trabalho de portadores de deficiência

A empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego a portadores de deficiência em postos de trabalho compatíveis com as suas capacidades.

Cláusula 16.^a

Protecção na parentalidade

Além do estipulado no presente AE e na lei para a generalidade dos trabalhadores no que diz respeito a maternidade e paternidade, são assegurados aos trabalhadores os direitos constantes do anexo IV.

Cláusula 17.^a

União de facto

Para o exercício dos direitos dos cônjuges decorrentes do AE, consideram-se equiparadas ao casamento as situações de união de facto, legalmente reconhecidas e equiparadas, podendo a empresa exigir prova das situações.

Cláusula 18.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A empresa concederá ao trabalhador-estudante os seguintes benefícios:

a) Dispensa remunerada na véspera e no dia das provas de avaliação;

b) Dispensa remunerada para frequência de aulas até ao limite máximo de duas horas, durante os dias de funcionamento das aulas, quando necessário;

c) Gozo de férias interpoladas ou não, em época à sua escolha, para preparação de exames, desde que não seja prejudicado o normal funcionamento dos serviços;

d) Quando solicitada pelo trabalhador, dispensa da prestação de trabalho pelo período de 10 dias úteis seguidos ou

alternados, para preparação dos seus exames, não havendo lugar a remuneração.

CAPÍTULO III

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.^a

Remuneração

As remunerações mínimas são as estabelecidas no anexo III.

Cláusula 20.^a

Retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária (RH)}: \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

em que:

RM é o valor da retribuição mensal;

HS é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 21.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dia normal

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida da percentagem de 75 %.

Cláusula 22.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um acréscimo calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rdd = Nh \times Rh + Nh \times 175 \% Rh$$

em que:

Rdd — remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados;

Rh — retribuição/hora;

Nh — número de horas trabalhadas.

2 — A remuneração fixar-se-á sempre em relação ao período de tempo suplementar efectivamente trabalhado.

Cláusula 23.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que será igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, com excepção dos que, de acordo com a lei, a ela renunciarem.

2 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho releva para efeitos de atribuição de subsídios de férias e de Natal.

3 — A retribuição especial será devida enquanto vigorar a isenção.

Cláusula 24.^a

Noção de trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno, que não ultrapasse 8 horas, independentemente da remuneração do trabalho suplementar.

3 — Considera-se que existe prolongamento de trabalho nocturno quando o período se iniciou até às 0 horas, inclusive.

Cláusula 25.^a

Remuneração de trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 26.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração mensal, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quanto os meses completos de serviço prestado nesse ano.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, entende-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

5 — O subsídio será pago até ao dia 30 de Novembro, de modo idêntico ao utilizado para a retribuição mensal.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante não inferior à respectiva retribuição.

2 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — Aos trabalhadores que durante o ano anterior estiveram em regime de substituição temporária, nas condições indicadas na cláusula 74.^a deverá ser pago o valor correspondente às diferenças existentes, conjuntamente com o subsídio de férias desse ano.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou cobrador será atribuído um abono mensal para falhas previsto no anexo I.

2 — O abono referido no número anterior é pago nos meses em que o trabalhador preste efectivamente o seu trabalho.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro que usufrua deste abono terá direito, durante os dias em que a substituição se mantiver, a um abono no valor de 50 % do respectivo montante por cada período de 15 dias ou fracção, incluindo dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 29.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção terão direito a um subsídio previsto no anexo I por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição a que haja lugar, em caso de prestação efectiva de serviço.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feridos

Cláusula 30.^a

Feridos

1 — São considerados feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro;
- n) Terça-feira de Carnaval;

2 — A empresa observará o feriado municipal de 13 de Junho para os trabalhadores que prestam trabalho na sede da empresa ou, em alternativa, os feriados municipais da área em que prestam serviço os restantes trabalhadores.

3 — A empresa concederá tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de Dezembro.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 31.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 26 dias úteis em cada ano civil, sem ligação ao absentismo, considerando-se que esse período já integra

os dias adicionais de férias previstos no artigo 238.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

2 — No ano de admissão o trabalhador tem direito após o decurso de 90 dias de trabalho efectivo a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho a prestar até 31 de Dezembro, à razão de 2 dias úteis por cada mês completo de serviço.

3 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 32.^a

Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores até 31 de Março de cada ano. Os trabalhadores terão a faculdade de gozar até dois dias do seu período de férias repartidos por até quatro meios dias, devendo estes ser marcados por acordo com a chefia directa de cada trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador terá direito de preferência na marcação do período de férias no ano seguinte.

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

5 — No caso de o trabalhador requerer uma alteração no período de férias já marcado, deverá apresentar um pedido nesse sentido com pelo menos 15 dias de antecedência. A empresa deverá comunicar a resposta com pelo menos 8 dias de antecedência em relação à data requerida pelo trabalhador.

6 — No caso de ambos trabalharem para a empresa, os cônjuges ou as pessoas que, de acordo com a lei civil vigente a cada momento, vivam em condições análogas às daqueles gozarão férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência. Se apenas um dos cônjuges ou pessoas for trabalhador da empresa, esta procurará facilitar a simultaneidade das férias de ambos.

Cláusula 33.^a

Período de gozo de férias

A época de férias será entre 1 de Junho e 30 de Setembro de cada ano. Poderão as férias ser gozadas fora do período acima estabelecido desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 34.^a

Data limite do gozo de férias — Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar

grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo escrito.

Cláusula 35.^a

Efeitos de interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da empresa

1 — Depois de marcado o período de férias, a empresa só poderá, por exigências imperiosas do seu funcionamento, interromper, antecipar ou adiar as férias desde que obtenha o acordo expresso do trabalhador.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

3 — Em caso de antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, a empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 36.^a

Modificação das férias por impedimento

1 — Se na data prevista para início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por razões que lhe não sejam imputáveis, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — O novo período de férias será marcado de acordo com os interesses da empresa e do trabalhador.

3 — Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de Junho e 30 de Setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 37.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante o período de férias o trabalhador adoecer, considerar-se-ão aquelas como não gozadas na parte que vai desde o dia do início da doença até à data a que corresponda o seu termo.

2 — Quando se verificar esta situação, deverá o trabalhador comunicar, no mais curto espaço de tempo possível, à empresa o início da doença e oferecer prova da mesma por documento de estabelecimento hospitalar ou de médico da segurança social.

3 — Verificando-se o termo da doença, a marcação da data para gozo da parte remanescente de férias será objecto de acordo entre o trabalhador e a empresa.

4 — Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de Junho e 30 de Setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias não gozado no ano da cessação do impedimento será gozado até ao dia 30 de Abril do ano imediato.

Cláusula 39.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos para o efeito, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição de férias relativa à parte de férias em falta, ficando a empresa, ainda, obrigada a proporcionar ao trabalhador o gozo do período de férias correspondente ao tempo durante o qual se verificou a inobservância do respectivo direito.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 40.^a

Definição de falta e princípios gerais

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3 — Quando seja praticado horário de trabalho flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

Cláusula 41.^a

Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1 — As faltas justificadas são:

a) A ausência por altura do casamento do trabalhador, até 15 dias seguidos;

b) A ausência até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, de parentes ou afim em 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrasto ou madrastra).

Não será considerado o tempo do dia em que a ocorrência for comunicada durante o período de trabalho;

c) A ausência até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, avós do cônjuge, irmãos e cunhados) ou de quem viva maritalmente com o trabalhador;

d) As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções, nos termos da lei;

e) As ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do agregado familiar;

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

g) As faltas dos trabalhadores-estudantes, nos termos do Estatuto do Trabalhador-Estudante e as motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

h) A ausência por ocasião do nascimento de filho do trabalhador nos termos da lei;

i) As ausências dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes;

j) As ausências de um dia aos dadores de sangue a título gracioso, não mais de uma vez por trimestre;

k) As ausências pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

l) As ausências motivadas por idas a consultas médicas, pelo tempo necessário à consulta, espera e transporte;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Aplica-se o previsto no n.º 1, alínea *b)*, em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3 — Todas as faltas não previstas nos números anteriores são injustificadas.

Cláusula 42.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 — Quando previsíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, no mais curto espaço de tempo, sem prejuízo da apresentação posterior das justificações adequadas.

2 — A comunicação das faltas será feita por escrito, em duplicado, sendo a cópia assinada pelo receptor da comunicação e entregue ao trabalhador.

3 — Na falta de comunicação ou de justificação serão as faltas consideradas injustificadas.

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas

1 — Salvo o disposto na lei e no presente AE, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição.

2 — Determinam perda de retribuição as faltas justificadas previstas na alínea *d)* do n.º 1 da cláusula 41.^a na parte em que excedam os correspondentes créditos de horas e as motivadas por doença ou acidente, sem prejuízo, quanto a estas, do disposto na cláusula 81.^a

3 — Nos casos previstos nas alíneas *d)* e *e)* do n.º 1 da cláusula 41.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas previstas na alínea *h*) do n.º 1 da cláusula 41.^a determinam perda de retribuição, obrigando-se a empresa a pagar ao trabalhador a diferença entre o valor do subsídio recebido da segurança social e o valor ilíquido da retribuição.

5 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

6 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados, no período de um ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

7 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 44.^a

Poder disciplinar

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

Cláusula 45.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei, pelo presente AE ou pelos regulamentos internos da empresa.

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

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 46.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

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

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias para a generalidade dos trabalhadores.

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

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Resolução, com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Denúncia, com aviso prévio, por iniciativa do trabalhador;
- f) Denúncia, por qualquer das partes, durante o período experimental.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 48.^a

Justa causa de despedimento por parte da empresa

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos 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) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas graves punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, 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 administrativas.

Cláusula 49.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar seguirá a tramitação prevista na lei e nos números subsequentes.

2 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — Na inquirição, o trabalhador arguido, querendo, será assistido por dois colegas de trabalho, por ele escolhidos, tendo também a possibilidade de recorrer ao sindicato.

Cláusula 50.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, deduzidas dos valores previstos na lei, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente à sua antiguidade, calculada nos termos da cláusula 58.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 51.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa

O trabalhador poderá resolver o contrato de trabalho, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou seus representantes legítimos.

Cláusula 52.^a

Indemnização por rescisão de iniciativa do trabalhador com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com fundamento na cláusula anterior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 53.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 54.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de unidade, instalação ou serviço, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por falta imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

Cláusula 55.^a

Direito dos trabalhadores objecto de despedimento por causas objectivas

1 — Quando em igualdade de circunstâncias e condições, e pelo prazo de um ano a contar da data do despedimento colectivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, a empresa dará preferência na admissão aos trabalhadores objecto de despedimento colectivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura.

2 — A empresa comunicará as vagas a preencher através de anúncios públicos ou de carta a enviar para a residência conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Preenchimento de vagas — Admissões

SECÇÃO I

Preenchimento de vagas

Cláusula 56.^a

Definição de promoção

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou função diferente, que implique maior responsabilidade e a que corresponda uma banda salarial superior.

Cláusula 57.^a

Crítérios de promoção

Sempre que haja lugar a promoção a empresa observará os critérios definidos no anexo II.

Cláusula 58.^a

Preenchimento de vagas

Sempre que ocorram vagas em qualquer posto de trabalho, as mesmas serão preenchidas por:

- a) Reconversão profissional ou recolocação por extinção de serviço;

b) Concurso interno extensivo a todos os trabalhadores que reúnam os requisitos mínimos exigidos para o desempenho da função;

c) Recrutamento externo;

d) Nomeação;

e) A pedido do trabalhador.

SECÇÃO II

Admissões

Cláusula 59.^a

Condições de admissão

1 — A empresa não admitirá trabalhadores com idade inferior a 18 anos ou sem as habilitações mínimas legais.

2 — Aquando da admissão, a empresa, no cumprimento da lei e do presente AE, prestará ao trabalhador todas as informações relativas ao contrato de trabalho.

Cláusula 60.^a

Admissões especiais

Quando em igualdade de circunstâncias e condições e pelo prazo de um ano a contar da morte de trabalhador ao serviço, a empresa dará preferência na admissão ao cônjuge sobrevivente ou a filho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura nas condições anunciadas.

Cláusula 61.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e terá a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas de contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos que os previstos no n.º 1 da presente cláusula.

3 — O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo acção de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 62.^a

Princípios gerais da formação

1 — A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não selectivo e participado.

3 — A formação poderá ter uma componente de formação geral e uma componente de formação técnico-profissional.

4 — No final de cada acção de formação, será emitido um certificado ao formando, no qual venha expresso a natureza, a duração e a respectiva classificação final.

5 — Nenhum trabalhador se pode escusar às acções de formação técnico-profissional, de carácter funcional, que lhe forem designadas.

6 — As acções de formação profissional designadas pela empresa deverão decorrer no período correspondente ao seu horário normal de trabalho, devendo, tanto quanto possível, evitar-se a ultrapassagem desse período, sem que haja, no caso, pagamento de qualquer retribuição suplementar.

7 — Durante as acções de formação previstas no número anterior, os trabalhadores serão, na medida do necessário, dispensados de toda a actividade profissional, mantendo, contudo, todos os direitos e regalias dos trabalhadores em serviço efectivo, ficando as despesas correspondentes a cargo da empresa.

Cláusula 63.^a

Comparticipação financeira

1 — A empresa participará financeiramente nas despesas decorrentes da frequência de cursos de formação geral do ensino oficial (público ou privado), nos termos dos números seguintes, desde que directamente relacionados com os conhecimentos que o trabalhador necessita de adquirir ou desenvolver para desempenho das suas funções ou que a empresa considere de interesse.

2 — Para a formação escolar obrigatória a empresa custeará, na totalidade, as despesas de inscrição e outras, oficialmente exigidas, os custos dos livros de estudo obrigatórios, o material escolar que não seja de consumo corrente e, no caso do ensino preparatório, por correspondência, o custo dos cursos.

3 — Nos restantes graus de ensino, a empresa participará entre 20 % e 100 % dos respectivos custos, consoante a importância do curso para o desempenho da função e ou para o desenvolvimento profissional do trabalhador, se os cursos forem ministrados em estabelecimentos de ensino privados. Para estabelecimentos de ensino públicos a percentagem mínima será de 50 %.

CAPÍTULO IX

Medicina no trabalho

Cláusula 64.^a

Medicina no trabalho

1 — A empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando-o de meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem. Este serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

2 — Os exames médicos decorrerão no período normal do serviço e sem qualquer perda de retribuição.

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 65.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — É dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Categorias profissionais

Cláusula 66.^a

Atribuição de categorias e funções

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados pela empresa numa categoria segundo as funções efectivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo II.

2 — A empresa poderá requerer à comissão paritária a criação de novas categorias profissionais quando, por razões organizativas e de funcionamento, tal se revele conveniente.

Cláusula 67.^a

Exercício de funções inerentes a categorias diversas

1 — Sempre que um trabalhador fora da previsão da cláusula 68.^a exerça simultaneamente funções inerentes a categorias diversas, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima fixada neste AE, correspondente à categoria mais elevada cujas funções o trabalhador tenha estado a exercer.

2 — O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3 — Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula.

4 — Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação em trabalho efectivo por mais de 120 dias consecutivos ou 150 alternados no período de um ano, terá direito, a título definitivo, à remuneração base mínima correspondente à categoria mais elevada cujas funções tenha estado a exercer.

5 — Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respectiva ocupação, nas condições exigidas para o seu exercício, e por um mínimo de duas horas por dia.

6 — Caso a caso, compete à hierarquia a indicação do trabalhador que haja de prestar trabalho na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula, requerendo-se, todavia, o acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 68.^a

Substituições temporais

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará

a auferir a remuneração mínima fixada neste AE para essa categoria.

2 — O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3 — Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula.

4 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído, nas condições exigidas para o respectivo exercício.

5 — Se a substituição durar por mais de 120 dias seguidos ou alternados, no período de um ano, o substituto auferirá, a título definitivo a remuneração mínima correspondente à categoria do trabalhador substituído.

6 — Após cinco dias seguidos em regime de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

7 — Não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, e se já estiverem ultrapassados os prazos estabelecidos no n.º 5 desta cláusula, o substituto passa à categoria correspondente à função que tinha vindo a exercer em regime de substituição, produzindo a sua reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

CAPÍTULO XII

Benefícios sociais

Cláusula 69.^a

Actividades infantis

1 — A empresa assegurará, junto da unidade fabril, creche, infantário e actividades de tempos livres destinados aos filhos dos seus trabalhadores, até ao limite de idade de 12 anos, que funcionarão de acordo com regulamentação interna.

2 — Aos restantes trabalhadores cujos filhos não tenham vaga nas instalações, a empresa atribuirá um subsídio mensal por cada filho, até ao limite de idade de 12 anos, que frequente estabelecimento de ensino equivalente.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa concederá subsídios de educação de acordo com os seguintes critérios:

a) Creche — aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora de Albarraque e coloquem os seus filhos em creches, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo I, nas condições constantes de regulamentação interna;

b) Jardim infantil — aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora de Albarraque, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo I, nas condições constantes de regulamentação interna;

c) Tempos livres — aos trabalhadores, com excepção dos que exerçam a sua actividade em Albarraque e residam no bairro, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo I, nas condições constantes de regulamentação interna.

Cláusula 70.^a**Subsídio para filhos deficientes**

A empresa atribuirá um subsídio aos trabalhadores com filhos até 25 anos de idade que necessitem de educação especial, de acordo com o estabelecido em regulamentação interna.

Cláusula 71.^a**Refeições e subsídios de alimentação**

1 — A empresa disponibilizará um refeitório que cumprirá todas as normas aplicáveis, nomeadamente aquelas referentes a saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — A empresa providenciará uma refeição aos trabalhadores no activo cujo local de trabalho é Albarraque e um subsídio de refeição para os trabalhadores cujo local de trabalho seja outro que não as instalações de Albarraque, pelo valor diário fixado no anexo i.

3 — Os trabalhadores compartilharão no custo da refeição no montante fixado no anexo i.

4 — Os direitos consignados nos n.ºs 1 e 2 apenas serão concedidos nos dias de trabalho efectivo e desde que o trabalho seja prestado a tempo inteiro ou em dois períodos separados. Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de meio período normal de trabalho suportarão a quantia fixada no anexo i por refeição tomada. Havendo direito ao subsídio, nos termos do n.º 2, será o mesmo correspondente a metade do valor aí previsto.

Cláusula 72.^a**Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador efectivo, o familiar, desde que a tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite fixado no anexo i, contra apresentação dos respectivos documentos. O direito ao subsídio de funeral também é conferido por morte de ex-trabalhadores da empresa que estejam na situação de reformados à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 73.^a**Complementos de subsídios e pensões**

A empresa garantirá o pagamento dos complementos nos termos previstos e regulados nos anexos IV e V.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na empresaCláusula 74.^a**Actividade sindical**

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

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

3 — Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) «Delegado sindical» o representante do sindicato na empresa;

b) «Comissão sindical» a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato;

c) «Comissão intersindical» a organização dos delegados sindicais dos vários sindicatos.

Cláusula 75.^a**Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

3 — Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei. Tais reuniões poderão ser convocadas, para além das entidades referidas no n.º 2, por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção.

Cláusula 76.^a**Instalações de comissões sindicais**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 77.^a**Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2 — No exercício da sua actividade sindical, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente na empresa.

3 — As alterações do local de trabalho ou do horário de trabalho dos dirigentes ou delegados sindicais requerem o acordo do trabalhador e o conhecimento prévio do respectivo sindicato, salvo o disposto na cláusula 13.^a, n.º 1.

Cláusula 78.^a**Constituição das comissões sindicais**

O número máximo de delegados sindicais na empresa a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula 88.^a é determinado da seguinte forma:

- a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 79.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais têm poderes para intervirem, proporem e serem ouvidos, nos termos da lei e do presente AE, em tudo o que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário ou creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de trabalho suplementar ou mudança de turnos;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou transferência.

2 — A empresa não poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas a) a d) do número anterior sem que tenha sido dado prévio conhecimento às comissões sindicais do teor das suas propostas, tendo aquelas o prazo de 15 dias para se pronunciar, por escrito.

3 — A empresa prestará às associações sindicais outorgantes e seus delegados todas as informações e esclarecimentos que eles solicitem quanto ao cumprimento do presente AE e demais aspectos conexos com os trabalhadores seus representados.

Cláusula 80.^a

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão intersindical, as comissões sindicais ou, ainda, os delegados sindicais poderão reunir-se com o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

3 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões sempre que o desejarem.

Cláusula 81.^a

Crédito de horas

1 — Para o exercício da acção sindical na empresa, é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de onze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2 — Para os mesmos fins, é atribuído, no âmbito de cada comissão intersindical, um crédito mensal de quinze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3 — Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4 — Os delegados, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa por escrito com a antecedência mínima possível.

5 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato, federação ou união dispõem do crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções.

Cláusula 82.^a

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quantias provenientes da quotização sindical estabelecida nos estatutos, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem a empresa a fazê-lo.

2 — Sempre que possível, dos mapas referidos no n.º 1 deverá ainda constar a indicação dos trabalhadores que se encontram doentes, sinistrados ou com licença sem vencimento, bem como daqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

CAPÍTULO XIV

Deveres e garantias das partes

Cláusula 83.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

1) Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;

2) Diligenciar para que se mantenha na empresa um bom ambiente de trabalho;

3) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;

4) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal com funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

5) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação resultantes da carreira profissional dos trabalhadores, de acordo com a regulamentação estabelecida;

6) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das suas funções;

7) Facultar aos trabalhadores que o solicitem a consulta dos respectivos processos individuais, bem como passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem dos seus processos individuais;

8) Prestar aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal resultante do exercício da sua actividade ao serviço da empresa, e que não tenha envolvido violação culposa das normas legais aplicáveis ao caso concreto, a assistência judicial, nesta se compreendendo as despesas originadas com as deslocações a tribunal ou a outras instâncias judiciais, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 84.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

1) Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;

2) Executar com competência e zelo as funções que lhes estejam confiadas;

3) Efectuar o serviço segundo as normas e instruções recebidas;

- 4) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- 5) Zelar pelo bom estado de conservação do material e instalações que lhes tenham sido confiados;
- 6) Respeitar e fazer-se respeitar por todos com quem profissionalmente tenham de contactar;
- 7) Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamentos necessários ao desempenho das suas funções;
- 8) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- 9) Guardar segredo sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízo à mesma, nomeadamente em técnicas de fabrico e sobre condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e regulamentado na lei geral.

Cláusula 85.^a**Propriedade intelectual**

1 — Pertencem à empresa os direitos de propriedade intelectual sobre as obras realizadas pelos trabalhadores em conexão com a sua actividade para a empresa.

2 — Não estando prevista a remuneração especial da actividade desenvolvida, o trabalhador tem direito a uma compensação justa e equitativa em harmonia com a importância da obra.

Cláusula 86.^a**Garantias dos trabalhadores**

Não é permitido à empresa:

- 1) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude deste exercício;
- 2) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos colegas;
- 3) Diminuir directa ou indirectamente a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos especialmente previstos no presente AE e na lei;
- 4) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- 5) Exigir do trabalhador a prática de actos ilícitos ou que contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- 6) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei;
- 7) Exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria em que esteja enquadrado, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.

CAPÍTULO XV

Comissão paritáriaCláusula 87.^a**Comissão paritária**

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que resultem da aplicação do presente AE serão da competência de uma comissão paritária, integrada por quatro representantes dos sindicatos e dois representantes da empresa.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria ou nível profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações base mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, nos 30 dias seguintes à data da entrada em vigor do presente AE.

5 — Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos 15 dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.

6 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e quando incidirem sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas aos serviços oficiais competentes para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente AE.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitóriasCláusula 88.^a**Diuturnidades**

Os valores das diuturnidades que alguns trabalhadores ainda vinham auferindo em Janeiro de 2009 passam a integrar o valor da remuneração base do trabalhador, deixando de haver rubrica específica para este efeito no recibo de vencimento.

Cláusula 89.^a**Carácter globalmente mais favorável**

1 — O presente AE é considerado globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar diminuição de regalias extracontratuais de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na empresa à data da entrada em vigor do AE, salvo quanto às matérias expressamente reguladas de modo diferente no presente AE.

ANEXO I

Tabelas 2011

Cláusula	Prestação pecuniária	2011 (euros)
71. ^a , n.º 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,20
11. ^a , n.º 7	Pequeno-almoço	2,64
11. ^a , n.º 7, e 71. ^a , n.º 2	Almoço	9,46
11. ^a , n.º 7, e 71. ^a , n.º 2	Jantar	9,46
11. ^a , n.º 7, e 71. ^a , n.º 2	Ceia	9,46
28. ^a , n.º 1	Abono para falhas	36,15
29. ^a	Subsídio de prevenção	2,14
69. ^a , n.º 3	Creche	52,38
69. ^a , n.º 3	Jardim infantil	71,19
69. ^a , n.º 3	Tempos livres	46,07
78. ^a	Subsídio de funeral	536,47

Nota. — Valores actualizados em 1,7 % relativamente aos praticados em 2010 (com excepção dos da cláusula 71.^a, n.º 3).

ANEXO II.1

Categorias

1 — Categorias. — Os trabalhadores serão classificados de acordo com as funções que executam, enquadradas nas seguintes categorias:

Chefia superior;
Chefia intermédia
Técnico superior;
Técnico;
Administrativo.

1.a) Categorias. — As categorias englobam, de uma forma abrangente, as seguintes definições:

Chefia superior

Esta categoria representa um conjunto de funções atribuídas aos trabalhadores que estudam, dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as actividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas sectoriais e exercem a verificação dos custos.

Chefia intermédia

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, na dependência de um superior hierárquico, são responsáveis por uma unidade de trabalho, competindo-lhe zelar pelo cumprimento dos planos de trabalho em qualidade, prazo e segurança, mediante adequada administração dos meios materiais e ou humanos ao seu dispor.

Técnico superior

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executam um conjunto de actividades e análise de cariz essencialmente técnico especializado em diversas áreas da empresa.

Técnico

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executam um conjunto de tarefas na área da empresa em que exerce a sua actividade.

Administrativo

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações superiores, organizam e executam um conjunto de tarefas administrativas, ou técnico-administrativas, nas diversas áreas da empresa.

1.b) Funções. — As categorias subdividem-se nas seguintes funções:

Administrativo:

Assistente administrativo;
Técnico administrativo;
Secretário;

Técnico:

Técnico comercial;

Técnico superior:

Técnico superior;

Chefia intermédia:

Supervisor;
Coordenador de equipa;

Chefia superior:

Director;
Gestor.

ANEXO II.2

Definição de funções

Assistente administrativo

Executa funções administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

É o trabalhador que, com os conhecimentos teóricos-práticos necessários, e com iniciativa e responsabilidade restrita, realiza as diversas actividades inerentes ao posto de trabalho em que se encontra colocado. Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas actividades.

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

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

Técnico administrativo

Executa funções técnico-administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

Assegura a execução de actividades de recolha, tratamento e análise de informação diversa, na área da empresa em que se encontra colocado, por forma a apoiar a realização dos objectivos propostos. As actividades podem ter um cariz técnico.

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

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

Secretário

Responsável pela prestação de uma gama completa de serviços de secretariado, nomeadamente: marcação de reuniões, administração geral de escritório.

Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas actividades.

Age com iniciativa dentro de orientações bem definidas. Redige actas de reuniões, sendo o seu trabalho geralmente de natureza altamente confidencial.

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

Técnico comercial

É o trabalhador que, com os conhecimentos teórico-práticos e de mercado adequados, efectua actividades de *merchandising* e análise de mercado, na área geográfica que lhe está atribuída, bem como assegura as tarefas de planeamento e administrativas exigidas pela função, de acordo com a política da empresa, por forma a atingir os objectivos de disponibilidade e comunicação das diferentes marcas nos postos de vendas da sua área de actuação.

Colabora com o superior hierárquico da área, na definição dos objectivos individuais ou da Equipa, assim como na estratégia a desenvolver na execução de cada acção, de acordo com os objectivos definidos globalmente para a empresa.

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

Técnico superior

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

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

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

Coordenador de equipa

Coordena, controla e assegura a execução de actividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objectivos da sua equipa.

Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada.

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

Supervisor

É o trabalhador que supervisiona as actividades de uma equipa de profissionais e ou de processos, numa área da empresa, por forma a alcançar os objectivos estabelecidos sob a sua responsabilidade.

Responsável pela formação e enquadramento técnico de profissionais de menor experiência.

Supervisão de actividades e grupo de trabalho de complexidade média ou elevada, tendo em conta o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena e as necessidades do negócio.

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

Gestor/director

Esta função é atribuída aos trabalhadores que dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as actividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas sectoriais e exercem a verificação dos custos.

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

ANEXO II.3

Regras de evolução profissional e de implementação

Introdução

A empresa acredita que as pessoas são o seu bem mais importante. Por isso confere uma importância primordial ao recrutamento, formação e desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores e esforça-se por garantir condições remuneratórias consideradas das mais competitivas do mercado.

A empresa considera que é através dos seus trabalhadores que constrói a sua vantagem competitiva pelo que adopta conhecidas políticas que visam reconhecer e recompensar profissionais talentosos e incentivar resultados de qualidade superior, promovendo, concomitantemente, o potencial dos seus trabalhadores.

As presentes regras concretizam os princípios orientadores destas políticas no que diz respeito à progressão profissional de certas categorias/funções.

3.a) — Evolução profissional:

1 — O presente modelo de evolução profissional, aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, de acordo com os princípios e critérios a seguir enumerados para cada função, assenta em princípios que se baseiam no desempenho e potencial do trabalhador, assumindo este um papel activo na sua evolução profissional, tendo sempre em conta a compatibilização com as necessidades da organização e as suas expectativas individuais.

2 — Para a implementação deste modelo, a empresa terá em conta a complementaridade de outros sistemas de gestão de recursos humanos, tais como avaliação de competências/desempenho, compensações e benefícios, formação e outras actividades de desenvolvimento.

3.b) Princípios:

3 — Por evolução profissional entende-se a progressão do trabalhador na banda salarial (horizontal) ou na promoção para banda salarial diferente (vertical).

4 — Os critérios de evolução e percursos profissionais são determinados pela empresa em função do desempenho sustentado, da demonstração e validação de competências técnicas e comportamentais, desde que verificadas as demais exigências e requisitos internos, sem comprometer os termos e limites da lei em cada momento em vigor.

5 — A empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador, disponibilizando ferramentas e formação técnica adequadas (para o efeito, ver política interna de

formação), exactamente com o objectivo de fomentar a evolução profissional.

6 — É objectivo da empresa, com o modelo de evolução profissional abaixo descrito, fomentar o aumento de produtividade e flexibilidade por forma a sustentar a evolução do negócio.

3.c) Conceitos do modelo de evolução profissional:

7 — Categoria/função — retrato claro e objectivo, num dado momento, do que cada titular executa na prática, no desempenho da sua função, a que corresponde um determinado nível de responsabilidade e complexidade. Cada categoria/função ocupa uma determinada posição relativa ao conjunto de funções existentes na organização.

8 — Evolução profissional — conceito assente em mobilidade vertical e horizontal:

a) Vertical — evolução para uma categoria/função distinta;
b) Horizontal — evolução dentro da mesma categoria/função. Esta evolução é subdividida em fases de desenvolvimento profissional, para as seguintes funções, nos seguintes termos:

Categoria profissional de administrativo — no caso da função de assistente administrativo, a evolução horizontal é subdividida em quatro fases de desenvolvimento profissional, a saber: fases de desenvolvimento 1, 2, 3 e 4.

Para as funções de técnico administrativo e de secretário, a evolução horizontal é subdividida em duas fases de desenvolvimento profissional, a saber: fases de desenvolvimento 1 e 2.

Para as restantes categorias/funções, aplicam-se os critérios definidos internamente pela empresa, em cada momento em vigor.

9 — Nenhum trabalhador é elegível para mais de um modelo/sistema de evolução/avaliação em simultâneo.

10 — Aos trabalhadores admitidos na empresa, nos termos dos n.ºs 15 e 16 infra, será atribuído o título interno de nome da função júnior, durante o período de permanência na fase de ingresso. Por exemplo: assistente administrativo júnior.

3.d) Critérios de elegibilidade de evolução profissional:

11 — Nenhum dos critérios abaixo definidos deverá ser visto de forma isolada:

- a) Requisitos definidos no perfil da função;
- b) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função para a qual o trabalhador é elegível;
- c) Avaliação consecutiva em cada um dos últimos três anos acima da média, de acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor;
- d) Ausência de incumprimento das normas e procedimentos da empresa nos últimos três anos;
- e) Inexistência de absentismo superior a 10 dias nos últimos dois anos.

Considera-se ausência toda e qualquer ausência do trabalhador com excepção das seguintes:

Ausências pelos delegados/dirigentes sindicais para exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 81.ª do AE;

Ausências pelos membros das comissões de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapas-

sem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;

Ausências ao abrigo das alíneas b), c), h), j), k) e l) do n.º 1 da cláusula 41.ª do AE;

Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;
Ausências do trabalhador estudante, nos termos da lei, para prestação de provas de avaliação no dia da prova;

Ausências no período de internamento hospitalar e respectivo período de recuperação, motivadas por doença do trabalhador;

Ausências por licença de parentalidade e aleitação;

f) Experiência profissional mínima efectiva de três anos na função anterior, no caso de progressão vertical.

12 — Evolução horizontal:

a) Periodicamente, e de preferência numa base anual para garantir alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da empresa, serão identificados todos os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para proposta de evolução horizontal.

b) Nos casos aplicáveis de evolução profissional, será assegurado um aumento salarial, entre 3 % e 5 %, sobre a retribuição base auferida anteriormente.

c) Garante-se que a remuneração base dos trabalhadores que transitam para a fase de desenvolvimento profissional seguinte será sempre assegurada nos seguintes termos:

No caso de transitar da fase 1 para a fase 2, a remuneração base será sempre igual ou superior a 10 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

No caso de transitar da fase 2 para a fase 3 a remuneração base será sempre igual ou superior a 20 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

No caso de transitar da fase 3 para a fase 4 a remuneração base será sempre igual ou superior a 30 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função;

d) Para as restantes categorias/funções aplicam-se os critérios definidos internamente pela empresa em cada momento em vigor.

13 — Evolução vertical:

a) No caso da categoria profissional de administrativo (que abrange as funções de assistente administrativo, técnico administrativo e secretário) garante-se que a retribuição base dos trabalhadores que evoluam para uma categoria/função distinta será sempre igual ao mínimo da banda salarial correspondente à nova categoria/função ou, em alternativa, terá um aumento salarial de 5 % sobre a retribuição base auferida anteriormente, consoante o critério mais favorável ao trabalhador.

b) Para as restantes categorias/funções, aplicam-se os critérios definidos internamente pela empresa em cada momento em vigor.

14 — Por se tratarem de situações distintas, o aumento relacionado com a evolução vertical ou horizontal poderá ocorrer em momento diferente do aumento salarial geral.

3.e) Enquadramento e remuneração:

15 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por altura da sua admissão na empresa, será atribuída uma categoria e função, de acordo com o enquadramento na área funcional em que irá exercer a sua actividade e uma remuneração definida para cada banda salarial, como valor de ingresso.

16 — O trabalhador que esteja nas condições do número anterior terá uma permanência nesta situação durante 18 meses, tendo como objectivo adquirir conhecimentos e capacidades técnicas adequadas ao desempenho da função.

17 — Nos casos em que haja uma necessidade específica por parte da empresa de recrutar trabalhadores com um nível de conhecimentos e competências que se situe claramente acima do nível de ingresso, poderá a empresa enquadrar directamente esses mesmos trabalhadores dentro da banda da categoria/ função correspondente.

18 — Os trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa, serão enquadrados numa categoria, função e banda salarial de acordo com a sua actual situação.

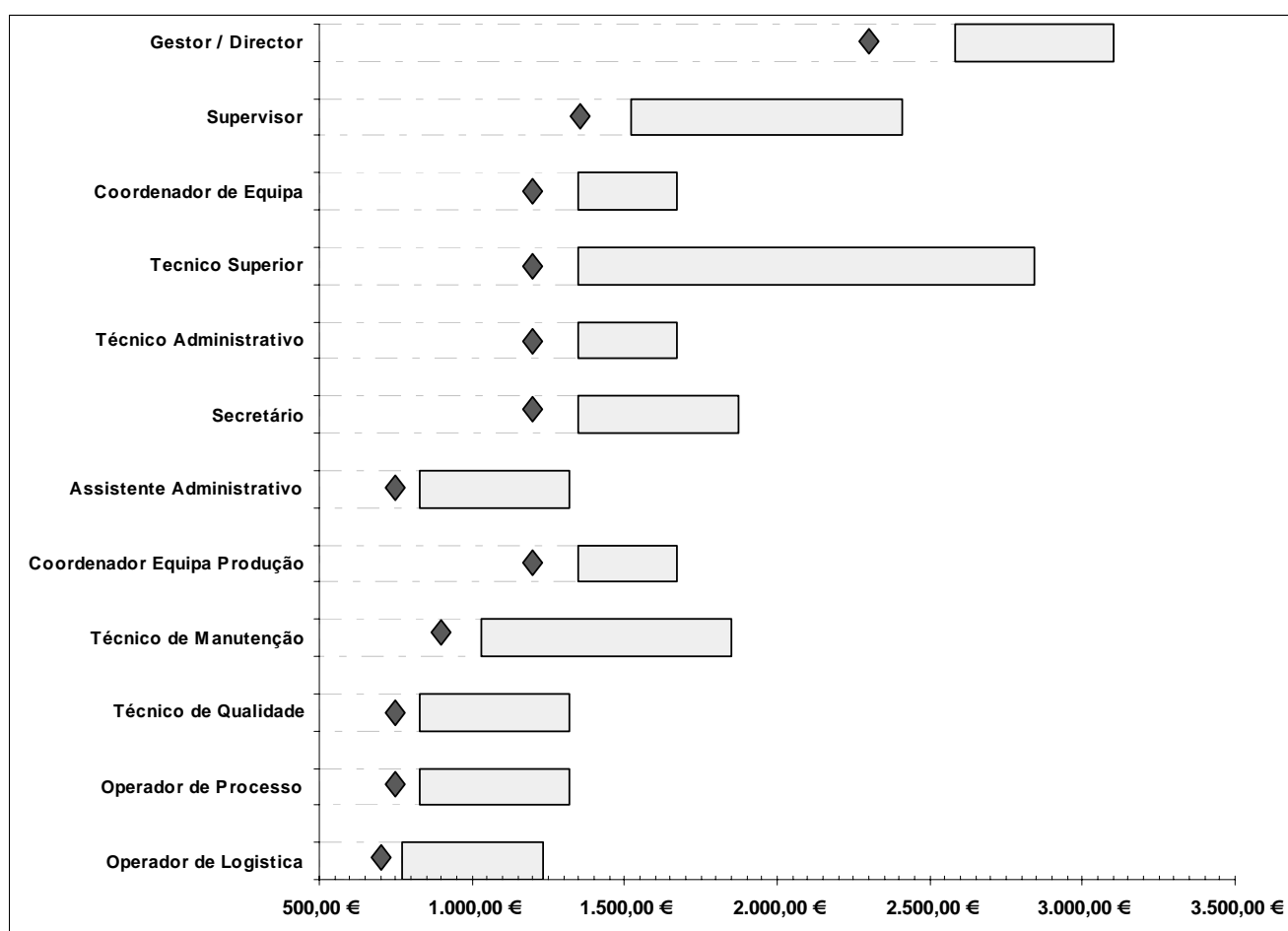
19 — O modelo de evolução profissional e critérios acima definidos poderão ser parcialmente excepcionados em função das necessidades do negócio, especial responsabilidade/perfil de determinada categoria ou função ou potencial de desenvolvimento que seja necessário acautelar num determinado momento.

ANEXO III

Remunerações e bandas salariais

(Em euros)

Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Administrativo	Assistente administrativo	750	828	1 322
	Secretário	1 200	1 349	1 874
	Técnico administrativo	1 200	1 349	1 674
Técnico	Técnico comercial	1 100	1 209	1 674
Técnico superior	Técnico superior	1 200	1 349	2 843,50
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 200	1 349	1 674
	Supervisor	1 350	1 522	2 412
Chefia superior	Gestor/director	2 300	2 585	3 102



ANEXO IV**Complementos**

1 — Doença. — Em caso de doença comprovada, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela segurança social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço.

Este complemento será atribuído pelo período máximo de 180 dias por cada situação de doença, com excepção das situações de doença de foro oncológico ou infecto-contagioso, em casos de baixa por internamento ou pós-operatório.

Este complemento pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da segurança social ou outros.

2 — Assistência à família. — Em caso de assistência à família, nos termos da lei e devidamente comprovados pela segurança social, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela segurança social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço.

3 — Maternidade/paternidade. — Se o subsídio concedido pela segurança social para licenças por maternidade/paternidade for inferior ao vencimento líquido, a empresa suportará esse diferencial.

4 — Caso o valor dos subsídios da segurança social contemplados no presente anexo venha a diminuir em virtude de redução da base contributiva, decorrente de opção do trabalhador, o valor do complemento a pagar pela empresa não excederá o que seria devido se não houvesse aquela redução da base contributiva.

5 — Acidente de trabalho e doença profissional:

a) No caso de incapacidade total ou parcial, temporária ou permanente, em resultado de acidente de trabalho ou doença profissional, ocorridos ao serviço da empresa, esta garantirá a esse trabalhador um montante correspondente à retribuição mensal líquida, devidamente actualizada, que o trabalhador receberia caso essa incapacidade não existisse, deduzida das quantias que o trabalhador tenha direito a receber de companhia de seguros e ou da segurança social.

b) O pagamento pela empresa cessará quando cessar a incapacidade, ou quando o trabalhador falecer, for reformado ou atingir os 65 anos de idade, consoante o evento que primeiro ocorrer.

c) Verificando-se a reconversão profissional do trabalhador, a empresa garantirá o pagamento de retribuição mensal ilíquida não inferior à que o trabalhador auferiria se não tivesse sido afectado pela incapacidade, deduzida das quantias mencionadas na alínea a), mas sem prejuízo, neste caso, do direito à retribuição mínima prevista para a respectiva categoria/função.

ANEXO V**Plano de pensões****I — Disposições gerais****Artigo 1.º****Objectivo**

O plano de pensões da Tabaqueira («plano») prevê o pagamento de benefícios nas situações de reforma por velhice

e invalidez ou morte e contempla a faculdade de opção, por parte dos trabalhadores, entre um plano de contribuição definida e um plano de benefício definido.

Artigo 2.º**Entrada em vigor**

O plano entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2002.

Artigo 3.º**Elegibilidade**

1 — São elegíveis para participar no plano todos os trabalhadores da Tabaqueira («empresa») à data da sua entrada em vigor, bem como os trabalhadores admitidos posteriormente a esta data.

2 — No plano de contribuição definida, a empresa, após decorridos 90 dias de vigência do contrato de trabalho, realizará contribuições calculadas com base no salário pensionável auferido pelo trabalhador desde o início do mesmo contrato.

Artigo 3.º-A**Beneficiários**

Os beneficiários do plano de pensões da Tabaqueira são, sucessivamente:

- a) O trabalhador;
- b) Os beneficiários que estejam nas condições previstas no regime geral da segurança social (exemplo: cônjuges, filhos, etc.);
- c) Outros herdeiros ou legatários designados previamente pelo trabalhador, na ausência de beneficiários previstos no regime geral da segurança social.

Artigo 4.º**Idade normal de reforma e reforma por velhice**

1 — Entende-se como idade normal de reforma a idade legalmente definida no regime geral da segurança social como idade normal de acesso à pensão por velhice, actualmente de 65 anos.

2 — Entende-se que o trabalhador obtém a reforma por velhice na data a partir da qual produza efeitos a atribuição de uma pensão por velhice, que lhe seja feita ao abrigo do regime da segurança social aplicável, quer na idade normal de reforma, quer em idade inferior ou superior a esta.

3 — Em caso de reforma por velhice antes da idade normal de reforma a pensão garantida pelo plano de benefício definido será devida após a data em que o trabalhador atingiria a idade normal de reforma e será subtraída do valor da pensão da segurança social a que o trabalhador teria direito se se reformasse por velhice na idade normal de reforma.

Artigo 5.º**Opção**

1 — Os trabalhadores incluídos no plano de benefício definido poderão transitar para o plano de contribuição definida, nas seguintes condições:

- a) Os trabalhadores terão oportunidade de exercer a opção de transição para o plano contribuição definida uma vez em cada ano civil;

b) Nesse caso, a empresa determinará e informará os trabalhadores da data em que se verificará a inclusão no plano de contribuição definida;

c) Para o exercício da opção de inclusão no plano de contribuição definida, deve o trabalhador apresentar comunicação por escrito em formulário apropriado, a facultar pela empresa.

2 — Para os trabalhadores que transitarem para o plano de contribuição definida, depois de exercida a opção, esta será inalterável.

3 — Todos os trabalhadores admitidos posteriormente à data de início do plano serão obrigatoriamente incluídos no plano de contribuição definida.

II — Plano de contribuição definida

Artigo 6.º

Regra geral sobre os benefícios

1 — Os benefícios a atribuir aos trabalhadores nas situações previstas neste plano são os resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pela empresa a favor de cada um daqueles e pelo próprio trabalhador, acrescido do valor positivo ou negativo dos rendimentos gerados, deduzido dos custos financeiros — despesas com a gestão e depósito do fundo de pensões — até ao momento da sua atribuição.

2 — Os custos administrativos deste plano serão suportados pela empresa.

Artigo 7.º

Contribuições

1 — Ao abrigo deste plano, a empresa fará contribuições de 7,5 %, incidentes sobre o valor do salário pensionável de cada trabalhador.

2 — As contribuições da empresa para o plano cessam logo que o trabalhador atinja a idade normal de reforma conforme definida no n.º 1 do artigo 4.º ou antes desta data, logo que o contrato de trabalho cesse por qualquer causa.

3 — O trabalhador poderá também efectuar contribuições para este plano. A empresa contribuirá adicionalmente para o plano com uma contribuição de valor igual à contribuição do trabalhador até ao limite de 0,5 % do seu salário pensionável.

4 — As contribuições da empresa, relativas a cada um dos trabalhadores, serão registadas numa conta individual.

5 — As contribuições do trabalhador serão também registadas numa conta individual.

Artigo 8.º

Contribuição inicial

Por forma que não resulte qualquer perda de benefício para os trabalhadores que transitarem do plano de benefício definido para o plano de contribuição definida, será transferido, a título de contribuição inicial a favor de cada um desses trabalhadores no activo, um montante igual ao valor relativo ao tempo de serviço, desde a data de admissão na empresa até ao dia anterior à data de inclusão

no plano de contribuição definida, de acordo com o que resulta do plano em vigor até esta última data. Este valor será determinado por entidade autónoma e independente, de acordo com as normas de contabilidade adoptadas na empresa e de acordo com as regras e fórmula de cálculo determinadas pelo Instituto de Seguros de Portugal (instituição responsável pela supervisão dos fundos de pensões em Portugal).

Artigo 9.º

Salário pensionável

Entende-se por salário pensionável para o efeito de cálculo das contribuições da empresa previstas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 7.º, exclusivamente as seguintes prestações: salário base, diuturnidades, subsídio de turno e suplemento por isenção de horário de trabalho.

Artigo 10.º

Mobilização do valor acumulado na situação de reforma por velhice

Logo que ao trabalhador seja atribuída, pela segurança social, qualquer pensão de reforma por velhice, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 11.º

Mobilização do valor acumulado na situação de invalidez

Em caso de invalidez total e permanente, reconhecida pela segurança social, e na data em que tal reconhecimento for certificado à empresa, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 12.º

Mobilização do valor acumulado em caso de morte

Em caso de morte de um trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho, e na data em que o óbito for certificado à empresa, o valor acumulado na sua conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º, a pagar nas condições previstas no regime geral da segurança social.

Artigo 13.º

Morte após a reforma

Em caso de morte após a reforma, os benefícios de sobrevivência que possam existir em função das condições e forma escolhidas pelo trabalhador referidas no artigo 15.º serão atribuídos nas condições previstas, para idêntica situação, no regime geral da segurança social.

Artigo 14.º

Cessação do contrato de trabalho

1 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, mútuo acordo, despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 10.º, 11.º,

12.º, 13.º, 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, a uma percentagem do valor acumulado na conta individual, nos termos do artigo 6.º, do montante individual que lhe está afecto, resultante do valor acumulado das contribuições da empresa efectuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de Outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida, sendo tal percentagem calculada de acordo com a tabela seguinte:

Período de contribuições:	Percentagem
Inferior a um ano	0
Igual ou superior a um ano e inferior a dois anos	33
Igual ou superior a dois anos e inferior a três anos	67
Igual ou superior a três anos	100

2 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, à totalidade do valor acumulado das contribuições da empresa efectuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de Outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores os trabalhadores terão ainda direito nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, n.ºs 3 e 4, à totalidade do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, resultante do valor acumulado da contribuição inicial prevista no artigo 8.º e ainda do valor acumulado das suas próprias contribuições.

4 — Os trabalhadores que cessarem o contrato de trabalho, por qualquer causa que não seja a morte ou a reforma por velhice ou invalidez, terão de transferir, obrigatoriamente, num prazo de dois meses após a data de cessação, os montantes acumulados nas suas contas individuais para outro fundo de pensões, fechado ou aberto, ou outro veículo de financiamento, de acordo com a legislação em vigor no momento. Após esse prazo, e na falta de qualquer indicação de um fundo de pensões pelo ex-trabalhador, esses montantes serão transferidos para um fundo de pensões aberto (médio) a indicar pela entidade gestora do fundo de pensões da Tabaqueira. A partir desse momento, cessa todo e qualquer vínculo entre o participante e o fundo de pensões da Tabaqueira.

Artigo 15.º

Forma de pagamento dos benefícios

Os benefícios serão pagos nas condições e pela forma escolhidas pelo trabalhador, sem prejuízo dos requisitos aplicáveis a fundos de pensões cujas contribuições sejam

consideradas como custos fiscais no exercício em que são concretizadas.

(Presentemente, pelo menos dois terços do montante dos benefícios resultantes das contribuições da empresa tem de ser recebido sob a forma de uma pensão mensal vitalícia, podendo o remanescente ser remido em capital.)

Artigo 16.º

Momento de pagamento dos benefícios

1 — Os benefícios por reforma por velhice e invalidez ou por morte serão pagos logo que ao trabalhador ou ao seu cônjuge ou dependentes seja atribuída, pela segurança social, qualquer pensão de reforma por velhice e invalidez ou por morte.

2 — A atribuição dos benefícios por invalidez dependerá do reconhecimento de tal incapacidade pelos órgãos competentes da segurança social portuguesa.

3 — Os benefícios a que o trabalhador tem direito em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez só lhe serão pagos no momento em que venha a auferir qualquer benefício de reforma por parte da segurança social.

4 — O valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será transferido para uma apólice de seguro ou outro instrumento previsto na lei, em nome individual ou colectivo, por forma que se verifiquem as condições definidas neste plano. Os custos relativos a esta transferência serão a cargo da empresa.

Artigo 17.º

Financiamento e periodicidade das contribuições

1 — As contribuições da empresa, determinadas pela multiplicação da percentagem anteriormente definida pelo salário pensionável, serão efectuadas trimestralmente.

2 — As contribuições próprias do trabalhador serão efectuadas trimestralmente.

3 — A entidade gestora do fundo de pensões associado a este plano deverá manter registos individualizados das contribuições da empresa, das contribuições próprias do trabalhador e do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, por forma que este valor possa servir de base ao cálculo dos benefícios.

4 — Será dada ao trabalhador a possibilidade de seleccionar as aplicações da sua conta individual a partir de uma composição mista de dois fundos diferenciados, dentro dos condicionalismos legais.

5 — Uma vez em cada ano a entidade gestora emitirá um relatório individual de benefícios que será entregue ao trabalhador. Durante o mês seguinte à recepção do seu relatório individual de benefícios, o trabalhador poderá modificar aquela composição mista de dois fundos diferenciados.

Artigo 18.º

Número de pagamentos anuais da pensão

No pagamento de pensões, o respectivo valor será determinado por forma que as mesmas sejam pagas 12 vezes ao ano.

III — Plano de benefício definido**Artigo 19.º****Complemento de pensão de reforma**

1 — A empresa obriga-se a pagar a todos os trabalhadores uma pensão de reforma de acordo com a seguinte fórmula:

$$\left(\frac{2,25}{100} \right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12} \right) \times (n + 2)$$

em que:

RM — retribuição mensal;

n — número de anos de serviço, com o limite de 40.

2 — Independentemente do tempo de serviço, a empresa garantirá a todos os trabalhadores uma pensão de reforma, cujo valor será, no mínimo, correspondente a metade da retribuição à data da passagem à situação de reforma.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\left(\frac{50}{100} \right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12} \right)$$

3 — O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do montante de uma pensão de segurança social hipotética à data da passagem à situação de reforma, calculada por referência ao disposto no Decreto-Lei n.º 35/2002, de 19 de Fevereiro, substituindo a referência ao salário mínimo nacional (SMN) previsto no artigo 8.º daquele diploma, pelo indexante de apoios sociais (IAS) previsto no artigo 32.º da Lei n.º 187/2007, de 10 de Maio. No caso de o trabalhador ter efectuado contribuições para a segurança social, antes ou após a data de reforma, ao serviço de outras empresas, apenas se considera o montante correspondente ao período de contribuições efectuadas ao serviço da Tabaqueira ou empresas antecessoras.

4 — O complemento de reforma será pago pelo fundo de pensões no último dia de cada mês, após o reconhecimento pela segurança social da situação de reformado.

Artigo 20.º**Pensão de sobrevivência**

1 — A empresa obriga-se a garantir uma pensão de sobrevivência imediata e diferida ao cônjuge sobrevivivo, calculado segundo a fórmula:

$$\left(\frac{1,5}{100} \right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12} \right) \times (n + 2)$$

em que:

RM — retribuição mensal;

n — número de anos de trabalho do cônjuge falecido, trabalhador da empresa, com o limite de 40.

2 — Independentemente do tempo de serviço do trabalhador falecido, o valor mínimo da pensão de sobrevivência

garantida pela empresa é de 40 % da última retribuição auferida por aquele.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\left(\frac{40}{100} \right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12} \right)$$

3 — Caso não exista cônjuge sobrevivivo, o complemento da pensão de sobrevivência será atribuída aos herdeiros em termos análogos aos previstos pela segurança social.

O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do concedido pela segurança social.

Albarraque, 16 de Junho de 2011.

Pela Tabaqueira II, S. A.:

Alexandra Castelo Branco, mandatária.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação das seguintes associações:

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

FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas;

SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia;

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

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado e mandatário.

Pedro Gonçalves dos Reis, mandatário.

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação do SE — Sindicato dos Economistas:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pela FE — Federação dos Engenheiros, em representação do SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros e do SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

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

15 de Junho de 2011. — (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FE — Federação dos Engenheiro declara que representa na assinatura do AE da Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e Tabaqueira II, S. A., os Sindicatos seus filiados:

SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros;

SERS — Sindicato dos Engenheiros.

Lisboa, 9 de Novembro de 2010. — O Presidente do Sindicato Nacional dos Engenheiros, *João Lourenço Martins de Oliveira Pinto*. — O Presidente do Sindicato dos Engenheiros, *António Manuel Mendes Marques*.

Depositado em 20 de Julho de 2011, a fl. 113 do livro n.º 11, com o n.º 124/2011, 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 COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Associação Nacional de Dentistas Portugueses — ANDEP — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 26 de Abril de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 7, de 16 de Abril de 1990.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede e emblema

Artigo 1.º

1 — A Associação Nacional de Dentistas Portugueses, designada pela sigla ANDEP, é uma associação representativa dos profissionais que exerçam a actividade dentária que nela se inscrevem como membros, defendendo os seus interesses e direitos, nos aspectos moral, ético, deontológico, económico e profissional.

2 — A actividade dentária é um ramo autónomo da medicina, exercida por profissionais de odontologia e medicina dentária no campo de investigação, patologia e cirurgia dos tecidos duros e moles da cavidade oral e aparelho estomatognático.

3 — O presente estatuto resulta da revisão efectuada, nos termos da lei das associações sindicais, dos anteriores estatutos do Sindicato Nacional dos Odontologistas Portugueses, criado em 30 de Janeiro de 1936, organização que sucedeu à Sociedade Odontológica Portuguesa, fundada em 12 de Fevereiro de 1909.

Artigo 2.º

1 — Podem filiar-se os cidadãos portugueses profissionais da área de medicina dentária legalmente habilitados, compreendendo os odontologistas considerados aptos no curso de reciclagem com avaliação de conhecimentos, realizado em 1977, referidos no Decreto-Lei n.º 343/78, de 16 de Novembro, médicos dentistas, bem como os licenciados em Medicina, que possuam curso equiparável equivalente de Odontologia ou de Medicina Dentária.

2 — Podem ainda filiar-se os cidadãos estrangeiros naturais dos países da União Europeia ou os que, possuindo

dupla cidadania, provem estar habilitados com cursos de uma das áreas previstas no n.º 1 deste artigo, desde que a sua equiparação seja reconhecida pelas entidades oficiais portuguesas.

Artigo 3.º

A ANDEP tem a sua sede social em Lisboa, na Rua de Luís de Freitas Branco, 6, rés-do-chão, direito, na freguesia do Lumiar, e exerce a sua actividade em todo o território nacional, podendo criar e extinguir delegações regionais ou outras formas de representação local, sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins.

Artigo 4.º

O emblema da Associação é um odontoscópio, ao cabo do qual se enroscam duas serpentes, sendo este conjunto ladeado por duas asas grandes, com fundo de cor azul-amarela, em forma ovalada e envolto por uma cercadura, dentro do qual se inscreve o nome da Associação.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 5.º

A ANDEP orienta a sua actuação pelos princípios do associativismo, da solidariedade entre todos os profissionais e da autonomia e independência da organização associativa, sendo garantida a filiação a todos os profissionais abrangidos pelo âmbito da Associação, sem distinção de opiniões políticas, filosóficas ou religiosas.

Artigo 6.º

1 — A ANDEP exerce a sua actividade com total independência relativamente ao Estado, partidos políticos e instituições religiosas.

2 — A democracia associativa regula toda a orgânica interna na ANDEP, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigen-

tes e à livre discussão de todas as questões de interesse profissional.

3 — O exercício da liberdade de opinião e discussão previsto e garantido nos presentes estatutos não autoriza a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro da ANDEP que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos profissionais.

Artigo 7.º

1 — A ANDEP poderá estabelecer relações ou filiar-se em organizações paralelas ou de outra natureza, nacionais ou internacionais.

2 — A ANDEP manterá relações de cooperação e participará em actividades desenvolvidas por organismos profissionais ou outros sempre orientada para a defesa dos interesses dos profissionais da saúde dentária.

CAPÍTULO III

Fins e competências

Artigo 8.º

A ANDEP tem por fins e em especial:

a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses profissionais, colectivos e individuais, dos seus membros;

b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações apresentadas pelos profissionais que representa;

c) Estudar e promover a discussão de todas as questões que interessam aos membros e procurar solução para as mesmas;

d) Manter e fomentar o prestígio profissional dos seus membros e da arte dentária;

e) Incentivar e pugnar pela formação profissional, científica e cultural dos seus membros, promovendo a realização de cursos, conferências, simpósios, congressos, publicações e outras iniciativas que contribuam para o aperfeiçoamento moral e científico da profissão;

f) Participar e ser ouvido nas directrizes do ensino e da arte dentária e cooperar com as entidades competentes na definição de uma correcta política de saúde, nomeadamente na área da saúde dentária;

g) Denunciar e combater a intrusão na profissão, a usurpação dos títulos profissionais e procurar impedir, por todas as formas, o exercício ilegal da actividade profissional, promovendo procedimento criminal contra todos aqueles que infringirem as leis que regem o exercício da profissão.

Artigo 9.º

À ANDEP compete, nomeadamente:

a) Representar legalmente os membros na defesa dos seus interesses profissionais perante o Estado e quaisquer entidades, públicas ou privadas;

b) Certificar, nos termos legais, em título profissional, as habilitações que autorizam o exercício da profissão nos termos dos respectivos regulamentos;

c) Emissão de documento profissional como membro efectivo da ANDEP;

d) Organizar e fomentar serviços técnicos de estudos destinados a apoiar e a incentivar o desenvolvimento e progresso geral da actividade, tais como gabinetes de dentisteria, bibliotecas, museus, órgãos informativos, publicação de trabalhos científicos e outros, estudo, investigação científica, cursos de formação continuada através de seminários, conferências, congressos e simpósios sobre teses que valorizem os profissionais e defendam os utentes e a saúde pública;

e) Participar em toda a legislação profissional da área da saúde dentária, contratos colectivos de trabalho para os membros neles abrangidos, defender todos os membros convencionados com entidades públicas e privadas, negociando as tabelas comparticipativas, bem como negociar outras prestações de natureza social de interesse para os membros e ainda negociar quaisquer acordos com entidades fornecedoras de serviços à classe dentária;

f) Promover o reforço do espírito de solidariedade, de cooperação, de ética profissional, regulamentado através do código de ética e deontologia;

g) Integrar ou integrar-se em organismos cooperativos, desde que seja do interesse dos seus membros;

h) Velar pelo cumprimento do código de ética deontológica para uma maior dignificação profissional e salvaguarda da saúde pública;

i) Velar junto das entidades competentes pela aplicação correcta das normas comunitárias em matéria de saúde oral, nomeadamente as directivas que têm por objectivo o reconhecimento mútuo dos diplomas, certificados e outros títulos de dentista e que inclui medidas destinadas a facilitar o exercício efectivo do direito de estabelecimento e da livre prestação de serviços;

j) Organizar um serviço de consultadoria jurídica, com vista a orientar e defender os interesses morais e materiais dos seus membros.

CAPÍTULO IV

Membros

Artigo 10.º

Na ANDEP filiam-se todos os profissionais que observem as condições previstas no artigo 2.º destes estatutos e que solicitem a sua inscrição.

Artigo 11.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida para esse efeito, acompanhada das habilitações profissionais e demais documentação exigida.

2 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na sua primeira reunião.

Artigo 12.º

1 — São direitos dos membros:

a) Eleger e ser eleitos para os corpos directivos ou quaisquer órgãos da ANDEP;

b) Beneficiar dos serviços organizados pela ANDEP ou da defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;

c) Participar na vida da ANDEP, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, requerendo, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) Recorrer para a assembleia geral de todas as irregularidades e infracções aos estatutos, bem como das sanções que hajam sido impostas pela direcção;

e) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no número seguinte.

2 — É garantido a todos os membros o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

a) Como associação independente, a ANDEP está sempre aberta às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis, e em todos os seus órgãos;

b) As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos da ANDEP e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;

c) O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes da ANDEP subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos membros, em assembleia geral, sob proposta da direcção;

d) Cada tendência é uma formação integrante da ANDEP, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta;

e) A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada pelos associados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa;

f) A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número de associados;

g) A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral;

h) Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada membro é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

Artigo 13.º

São deveres dos membros:

a) Cumprir os estatutos;

b) Participar nas actividades da ANDEP e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho;

c) Desempenhar as funções para que for eleito ou nomeado, salvo se lhe for concedida escusa por motivos devidamente justificados;

d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões dos corpos sociais emanadas de acordo com os estatutos;

e) Satisfazer regularmente a quotização ou outros encargos a que estiver sujeito;

f) Comunicar à ANDEP, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência ou o abandono da profissão por doença ou por qualquer outra incapacidade.

Artigo 14.º

A quotização mensal será estabelecida anualmente em assembleia geral, sob proposta da direcção.

Artigo 15.º

Perdem a qualidade de membros os profissionais que:

a) Deixem de pagar as quotas durante um período de seis meses consecutivos sem justificação comprovada, desde que o incumprimento persista após segundo aviso feito pela direcção em carta registada;

b) Deixarem, voluntária ou involuntariamente, a actividade profissional sem do facto dar conhecimento à ANDEP;

c) Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

§ único. Não perdem a qualidade de membro os profissionais que por simples requerimento à direcção peçam a suspensão do pagamento de quotas por doença prolongada, desemprego ou outras situações relevantes que comprovem e demonstrem a sua debilidade económica.

Regime disciplinar

Artigo 16.º

Podem ser aplicadas aos membros as seguintes sanções:

a) Advertência por escrito;

b) Suspensão temporária dos seus direitos até ao prazo máximo de um ano;

c) Expulsão.

Artigo 17.º

Incorrem na sanção de advertência por escrito os membros que, de forma injustificada, não cumpram os deveres previstos no artigo 13.º

Artigo 18.º

Incorrem na sanção de suspensão e de expulsão, consoante a gravidade de infracção, os membros que:

a) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;

b) Não paguem as quotas há mais de um ano, observado que seja o disposto na alínea a) do artigo 15.º deste estatuto;

c) Praticarem actos lesivos dos interesses e direitos da ANDEP ou dos membros previstos nos estatutos e no código de ética e deontologia.

Artigo 19.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao membro sejam dadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar.

Artigo 20.º

O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias.

Artigo 21.º

1 — O processo disciplinar e a aplicação das sanções são da competência da direcção.

2 — A instrução dos processos disciplinares compete ao conselho científico (CC) e conselho de disciplina (CD), a pedido da direcção.

3 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que julgará em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral.

4 — A expulsão é da exclusiva competência da assembleia geral, mediante proposta da direcção.

5 — As sanções aplicadas pela ANDEP não ilibam o sócio de poder ser ainda pronunciado pelos tribunais por processo posto por este organismo, quando a matéria for considerada grave e lesiva dos interesses da saúde pública, da ANDEP ou dos seus membros.

Readmissão dos membros

Artigo 22.º

1 — Aos profissionais que, por qualquer razão ou penalização, hajam perdido a sua qualidade de membros associados e, regularizada a falta originária da perda, desejem ser readmitidos é facultada a readmissão desde que, para tal, apresentem à direcção requerimento nesse sentido.

2 — Exceptuam-se os casos previstos na alínea c) do artigo 15.º, em que o pedido deverá ser apresentado, apreciado e votado favoravelmente pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

Artigo 23.º

Para galardoar acções de relevante interesse em prol da classe, são criados os graus honoríficos seguintes:

Membro honorário com colar, membro benemérito com colar, membro honorário e membro benemérito.

1 — A atribuição de grau de membro honorário, com ou sem colar, e de benemérito com colar é concedida pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

2 — A atribuição do título de membro benemérito é outorgada pela direcção.

3 — A atribuição destes graus honoríficos constantes deste artigo deve ser regulamentada e registada em livro de actas próprio para esse fim.

§ único. O colar a que alude o corpo deste artigo é o colar de Santa Apolónia.

CAPÍTULO V

Órgãos nacionais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 24.º

Os órgãos nacionais da ANDEP são:

- 1) A assembleia geral;
- 2) A direcção;
- 3) O conselho de contas.

Artigo 25.º

Os membros dos corpos dirigentes são eleitos pela assembleia geral entre os membros da ANDEP no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 26.º

A duração do mandato dos membros dos corpos directivos é de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

Artigo 27.º

O exercício dos corpos directivos é gratuito e pode ser remunerado quando a assembleia geral o determinar.

SECÇÃO II

Assembleia geral

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 28.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os membros no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A mesa é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um suplente.

Artigo 29.º

À assembleia geral compete:

- 1) Eleger os membros efectivos e suplentes da respectiva mesa e demais órgãos directivos;
- 2) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, aprovar e alterar o seu regulamento interno;
- 3) Autorizar a criação de delegações regionais e aprovar o regulamento a que hão-de estar sujeitas;
- 4) Discutir, alterar e votar orçamentos, relatórios e contas da direcção;
- 5) Deliberar sobre as propostas que lhe forem apresentadas;
- 6) Fiscalizar os actos dos corpos directivos e, de uma maneira geral, a execução das suas deliberações;
- 7) Decidir da inscrição ou abandono da ANDEP em e de qualquer organização profissional e designar delegados para representação do organismo em qualquer organização ou associação, nacional ou estrangeira;
- 8) Deliberar sobre a exclusão de membros, nos termos deste estatuto;
- 9) Deliberar sobre o emprego de fundos da ANDEP, assim como a sua eventual integração, dissolução e termos de os levar a cabo.

Artigo 30.º

Ao presidente da mesa da assembleia geral compete:

- 1) Convocar eleições e constituir mesas eleitorais nas delegações regionais e nomear os seus membros, em número de três;
- 2) Convocar reuniões, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos;

3) Abrir e rubricar os livros de actas da assembleia geral, da direcção e do conselho de contas;

4) Dar posse aos eleitos para os diversos cargos e funções previstos nos estatutos e regulamentos;

5) Verificar a regularidade das listas concorrentes aos actos eleitorais, bem como a elegibilidade dos candidatos;

6) Aceitar e dar andamento, no prazo devido, aos recursos interpostos;

7) Conceder trinta minutos antes da ordem de trabalhos.

Artigo 31.º

Ao vice-presidente da mesa da assembleia geral compete coadjuvar o presidente e, na ausência ou impossibilidade deste, desempenhar as funções ao mesmo consignadas.

Artigo 32.º

Ao secretário compete dirigir e elaborar, juntamente com o presidente, as actas das sessões, ler o expediente da e na mesa da assembleia, fazer todo o expediente da mesa e servir de escrutinador nos actos eleitorais.

§ 1.º Na ausência ou impossibilidade do presidente e vice-presidente cabe ao secretário o desempenho das funções enumeradas no artigo 30.º

§ 2.º Quando em reunião da assembleia não estiver presente o secretário e o suplente, a presidência designará de entre os membros presentes quem deverá secretariar essa reunião.

SUBSECÇÃO II

Artigo 33.º

As reuniões da assembleia geral realizam-se:

1) Em assembleia eleitoral, até ao dia 31 de Dezembro do ano em que terminem os mandatos dos órgãos directivos, para cumprimento do n.º 1 do artigo 29.º, ou 60 dias após a queda por perda de mandato dos órgãos directivos, quando a assembleia geral o determinar;

2) Em assembleia geral ordinária, durante o 1.º trimestre de cada ano, para os efeitos do n.º 4 do artigo 29.º;

3) Em assembleia geral extraordinária, sempre que tal seja julgado necessário.

Artigo 34.º

As reuniões extraordinárias da assembleia geral ocorrerão:

1) Sempre que o seu presidente, ou quem estatutariamente o substitua, a convoque;

2) Quando solicitadas pela direcção ou pelo conselho de contas;

3) O requerimento de qualquer membro, como via de recurso de sanções disciplinares que lhe hajam sido aplicadas pela direcção.

§ 1.º Os pedidos de convocação da assembleia geral feitos por escrito, com indicação do assunto a debater, ao presidente da mesa da assembleia geral ou a quem estatutariamente o substitua, que deverá proceder à respectiva convocação no prazo máximo de oito dias.

§ 2.º Quando requeridas pelos membros, as assembleias não se realizarão se os interessados ou dois terços dos

representantes/requerentes, pelo menos, não responderem à chamada logo após a abertura da sessão.

Artigo 35.º

As assembleias gerais são convocadas pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por quem estatutariamente o substitua, por comunicação endereçada pelo correio aos membros, por anúncio em, pelo menos, dois jornais da imprensa diária, um em Lisboa e outro no Porto e, ainda, por avisos afixados na sede e delegações da ANDEP.

Artigo 36.º

A convocação da assembleia geral será feita com a antecedência mínima de 15 dias e dela constarão obrigatoriamente os termos estatutários em que é convocada, a ordem de trabalhos, a hora e o local da reunião, não podendo ser tratados nem decididos assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

§ único. Em casos excepcionais de urgência comprovada, a assembleia geral poderá ser convocada com a antecedência mínima de oito dias.

Artigo 37.º

As reuniões da assembleia geral só poderão funcionar se estiver presente a maioria dos membros à hora marcada, podendo, no entanto, funcionar meia hora depois com qualquer número de presentes, em que as deliberações serão tomadas por maioria simples de votos dos presentes, excepto nos casos em que outras condições estejam previstas na lei e nos estatutos.

Artigo 38.º

1 — As votações podem ser secretas, nominativas ou por levantamento do braço.

2 — O voto secreto funciona sempre para eleições, destituição dos corpos directivos, sanções disciplinares, integração noutras associações e ainda na extinção da ANDEP.

Da direcção

Artigo 39.º

1 — A direcção é composta por cinco membros efectivos (um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro, um vogal) e dois suplentes.

2 — Os membros suplentes entram em substituição dos efectivos por perda de mandato, suspensão temporária do mandato ou demissão. Nestes casos, a direcção convoca-os para assumir as suas funções na efectividade, que deverá ser sancionada na primeira assembleia geral que se efectuar.

Conselho científico e conselho disciplinar

Artigo 40.º

Para assessorar a direcção, esta criará órgãos consultivos, que se designarão por conselho científico (CC) e conselho disciplinar (CD). Estes conselhos funcionarão segundo regulamentos próprios a aprovar, em conjunto, pela direcção e membros constituintes dos CC e CD.

§ 1.º O conselho científico actuará sempre sob solicitação da direcção ou por sua própria iniciativa.

§ 2.º O conselho de disciplina actuará sempre sob solicitação da direcção.

§ 3.º A constituição destes órgãos não deverá exceder o total de quatro membros, incluindo um membro da direcção.

Artigo 41.º

Compete à direcção:

- 1) A administração da ANDEP;
- 2) Movimentar as contas bancárias;
- 3) Comprar e vender móveis, máquinas e equipamentos;
- 4) Representar legalmente a ANDEP em todas as circunstâncias e lugares;
- 5) Emitir, nos termos legais, cédulas profissionais;
- 6) Emitir cartão de identificação de membros da ANDEP;
- 7) Elaborar e apresentar à assembleia geral os orçamentos ordinários e suplementares e o relatório e contas do exercício;
- 8) Criar receitas e fundos;
- 9) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral e a ela submeter todos os assuntos a que, estatutariamente, esteja obrigada e todos aqueles que, pela sua importância, aconselhem uma tomada de posição de todos os membros associados;
- 10) Admitir os membros, nos termos dos estatutos;
- 11) Manter actualizado o registo geral dos membros no plenogozodosseusdireitos, nostermosdesteestatuto, e facultá-lo aos membros quando requerido, e as instruções quando julgue necessário ao interesse dos membros da ANDEP;
- 12) Elaborar os regulamentos internos das delegações regionais, do conselho científico, do conselho de disciplina e outros que, entretanto, venham a ser criados;
- 13) Ordenar e instaurar processos disciplinares e aplicar as penas estabelecidas nos termos destes estatutos;
- 14) Propor à assembleia geral as alterações estatutárias ou regulamentares aconselháveis, com parecer do conselho científico e do conselho de disciplina;
- 15) Solicitar reuniões de corpos gerentes sempre que o entenda necessário;
- 16) Convocar e presidir às reuniões dos delegados regionais;
- 17) Praticar todos os actos condicentes à realização dos fins e objectivos da ANDEP;
- 18) Contratar o pessoal administrativo e técnico necessário à prossecução dos fins da ANDEP;
- 19) Nomear delegados distritais, coordenar a sua actividade e apoiá-los nas suas funções;
- 20) Criar o conselho científico e o conselho de disciplina e nomear os seus membros;
- 21) Criar delegações regionais;
- 22) Nomear ou eleger os delegados regionais;
- 23) Informar todos os membros das resoluções aprovadas nas assembleias-gerais, das suas obrigações institucionais e, de uma forma genérica, das actividades da ANDEP.

Artigo 42.º

1 — A direcção reunir-se-á, ordinariamente de 15 em 15 dias e, extraordinariamente, sempre que o julgue con-

veniente por convocatória do presidente ou pela maioria dos seus membros.

2 — O quórum é constituído pela maioria dos seus membros e são nulas as decisões tomadas quando não está reunida a maioria.

3 — Todas as decisões das reuniões de direcção devem ser exaradas em livro de actas próprio.

Artigo 43.º

Para obrigar a ANDEP são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois membros da direcção, sendo, nas operações financeiras, obrigatórias a do tesoureiro ou, na sua ausência ou impossibilidade, a do presidente e a de outro membro da direcção.

Artigo 44.º

Os membros da direcção respondem solidariamente pelas decisões tomadas no exercício das suas funções, sendo, no entanto, isentos aqueles que hajam votado contra deliberações tomadas ou que, faltando justificadamente à reunião em que elas tenham sido tomadas, expressem o seu desacordo logo que delas tomem conhecimento.

Artigo 45.º

Sempre que as circunstâncias o aconselhem e o número de membros o justifique, a direcção pode propor à assembleia geral a criação de delegações regionais.

§ único. A proposta de criação de delegações regionais deverá ser acompanhada de parecer do conselho científico e do conselho de disciplina e do projecto de regulamento, que determinará a área, competência e autonomia de cada delegação.

Artigo 46.º

Compete ao presidente e, na falta deste, ao vice-presidente:

- 1) Representar a ANDEP ou fazer-se representar. Esta representação deverá ser exarada em acta da direcção ou por procuração, conforme os casos e a responsabilidade inerente o exijam;
- 2) Assinar todo o expediente, fazer despachos e assinar cheques em conjunto com o tesoureiro;
- 3) Convocar reuniões extraordinárias da direcção, do conselho científico, do conselho de disciplina, das delegações regionais e das delegações distritais;
- 4) Presidir a todos os trabalhos, reuniões da direcção e outras por si convocadas, dentro da competência da direcção.

Artigo 47.º

Competência do secretário:

- 1) Redigir as actas das sessões da direcção;
- 2) Escrutinar os livros das inscrições e o das saídas dos membros;
- 3) Dirigir o expediente;
- 4) Dar contas à direcção de todos os ofícios e comunicações, quer recebidas quer a expedir, que tenham de ser objecto de deliberação da direcção ou da assembleia geral;

5) Organizar os processos que tiverem de ser submetidos à apreciação da assembleia geral, quando não tiver sido nomeada, para tal fim, uma comissão especial;

6) Redigir o relatório anual dos trabalhos realizados pela direcção, que será apresentado à assembleia geral ordinária.

Artigo 48.º

Compete a um dos vogais escolhidos pela direcção:

1) Organizar a biblioteca e o arquivo, velando por tudo o que deles fizer parte;

2) Organizar um cadastro e manter um serviço de informações o mais completo possível sobre todos os dentistas portugueses, seus nomes, escolas que os diplomaram, locais onde exercem a profissão, etc., e, bem assim, informar-se das localidades e datas em que se devem realizar congressos científicos, nacionais e estrangeiros;

3) Redigir e apresentar à direcção a correspondência trocadas com membros correspondentes nacionais.

Artigo 49.º

Compete ao tesoureiro:

1) A arrecadação de todas as receitas e pagamento de todas as verbas autorizadas pelos estatutos ou aprovadas pela direcção;

2) A responsabilidade de todos os fundos da ANDEP entregues à sua guarda;

3) A efectivação de depósitos em estabelecimentos bancários dependentes do Estado, contas de depósitos à ordem ou a prazo, em nome da ANDEP, de todas as importâncias do mesmo;

4) A fiscalização do serviço de cobrança de quotas, jóias e de toda a receita da ANDEP;

5) Nomear um técnico de contas para a escrituração do livro de contabilidade social;

6) A apresentação à direcção de balancetes mensais, acompanhados da respectiva documentação justificativa;

7) Assinar as ordens de pagamento e cheques para levantamento de depósitos.

§ único. As ordens de pagamento e cheques a que se refere este n.º 7 serão sempre assinados conjuntamente com o presidente da direcção e do conselho de contas e, na ausência ou impedimento destes, por um dos vogais do conselho de contas e da direcção.

Conselho de contas

Artigo 50.º

O conselho de contas é o órgão fiscalizador da actividade económica e financeira da ANDEP, cabendo-lhe pronunciar-se sobre a situação da mesma.

Artigo 51.º

O conselho de contas é constituído por três membros e dois suplentes e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos.

Artigo 52.º

Compete ao conselho de contas:

1) Reunir trimestralmente para análise da contabilidade da ANDEP;

2) Dar o seu parecer sobre os orçamentos e contas do exercício da direcção e submetê-lo à aprovação da assembleia geral;

3) Pronunciar-se, sempre que para tal seja solicitado pela assembleia geral ou pela direcção, sobre projectos ou acções da ANDEP que envolvam diminuição de fundos ou receitas ou aumento de despesas;

4) Requerer a convocação da assembleia geral quando a direcção não cumpra as obrigações que estatutariamente lhe são impostas.

Artigo 53.º

O conselho de contas é solidariamente responsável, com a direcção ou comissões directivas, pelos actos destas sobre que haja emitido parecer favorável.

Artigo 54.º

No caso de renúncia ou logo que se tome certo o impedimento, prolongado ou definitivo, de algum ou alguns elementos do conselho, deverá o facto ser imediatamente comunicado ao presidente da mesa da assembleia geral, que convocará os suplentes pela ordem de votação e os empossará no exercício das suas funções.

Artigo 55.º

Por cada parecer que emita, o conselho de contas escolherá, de entre os seus membros, o que deverá ser relator.

CAPÍTULO VI

Das eleições

Artigo 56.º

A eleição dos membros dos órgãos associativos deverá realizar-se em assembleia geral convocada expressamente para esse fim, até ao dia 30 de Novembro do ano em que terminem os respectivos mandatos.

Artigo 57.º

O presidente da assembleia geral, ou o seu legal substituto, deverá convocar a assembleia geral eleitoral com uma antecedência de 30 dias relativamente à data das eleições.

Artigo 58.º

Até 90 dias antes da data limite da realização da assembleia geral eleitoral, a direcção deverá elaborar o recenseamento geral dos membros da ANDEP.

Artigo 59.º

As eleições para os diferentes cargos serão feitas por escrutínio secreto numa só lista, que albergue todas as listas devidamente legais, indicando pela devida ordem a mesa da assembleia geral, direcção e conselho de contas, constituída pelos membros no gozo pleno dos seus direitos.

§ 1.º Todos os membros podem constituir lista de candidatos aos corpos directivos, desde que os propostos aceitem e seja subscrita por número de membros nunca inferior a 10 % do total da sua massa associativa e apresentar, conjuntamente, o programa da sua actividade.

§ 2.º A direcção deverá, sempre que o julgue necessário, apresentar a sua lista, sendo esta considerada a lista A e as outras seguir-se-ão, por ordem alfabética, conforme a sua ordem de entrada;

§ 3.º As listas de candidatura devem dar entrada na secretaria da ANDEP até 30 dias antes das eleições, findo o qual é encerrado o período de recepção das referidas listas.

§ 4.º O presidente da assembleia geral enviará, no prazo de 15 dias antes das eleições, uma circular dando a conhecer aos membros todas as listas de corpos directivos para a referida eleição e dos seus programas de actividade.

§ 5.º No acto eleitoral o membro terá de se identificar ao presidente da mesa eleitoral, o qual lhe fornece a respectiva lista; a seguir, o mesmo dirige-se à câmara de voto, onde assinalará com uma cruz a lista por si escolhida, que entregará dobrada em quatro, ao presidente da mesa e este a introduzirá na respectiva urna.

§ 6.º A mesa eleitoral é composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou quem o substitua, um secretário, um escrutinador escolhido da assembleia e um vogal indicado por cada uma das listas que fiscalizará.

Artigo 60.º

Não são eleitores nem elegíveis os membros que forem funcionários da ANDEP ou que com ela tenham contrato remunerado.

Artigo 61.º

É de três anos a duração do mandato dos corpos directivos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos, devendo a direcção cessante fazer a entrega aos seus sucessores, no acto de posse, de todos os valores em seu poder, assim como da escrita e balanço do activo e passivo da ANDEP.

Artigo 62.º

Os membros poderão impugnar o acto eleitoral, desde que este não tenha obedecido ao que está estatuído, em requerimento devidamente fundamentado e subscrito por 10 % dos profissionais representados na ANDEP.

§ único. A assembleia geral decidirá do recurso interposto no prazo de vinte e quatro horas. As listas ilegíveis serão consideradas nulas; em caso de empate, proceder-se-á a novo escrutínio; se houver novo empate será escolhida a lista que tiver maior número de subscritores.

Artigo 63.º

No caso de impedimento ou escusa, justificado e aceite, dos membros efectivos dos corpos directivos, serão chamados os suplentes; na falta destes serão designados pelo presidente da mesa da assembleia geral os membros que os hão-de substituir até nova assembleia geral.

Artigo 64.º

Os membros poderão votar por procuração e por correspondência nos seguintes termos:

a) A lista deve ser remetida dobrada, em sobrescrito fechado, com a indicação exterior do nome e número de membro e sua residência;

b) Esse sobrescrito deverá ser acompanhado de carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, devidamente assinada;

c) O voto deverá ser enviado através dos correios, até vinte e quatro horas antes do acto eleitoral.

§ único. Confirmada a identidade do votante e feita a descarga nos cadernos eleitorais, será aberto o sobrescrito contendo a lista, devidamente dobrada, sob pena de nulidade, e imediatamente deitada na urna.

Artigo 65.º

É proibida a alteração ou troca de cargos dentro de cada lista ou entre as diversas listas apresentadas.

Artigo 66.º

A mesa da assembleia decidirá de todas as reclamações e dúvidas, verbais ou escritas, que lhe forem apresentadas no decurso do acto eleitoral, que serão registadas em acta, bem como decisões tomadas, que deverão ser sempre fundamentadas.

Artigo 67.º

Encerrada a votação, o presidente da mesa quebrará o selo da urna e proceder-se-á à contagem do número de listas entradas e ao confronto desse número com os das descargas nos cadernos eleitorais, seguindo-se o apuramento dos votos obtidos por cada lista.

§ único. Será proclamada vencedora a lista que obtiver a maioria de votos.

Artigo 68.º

Em caso de empate de votos nas listas concorrentes, proceder-se-á a nova eleição no prazo de oito dias, fazendo-se a convocação nos termos das assembleias de emergência.

§ único. A nova eleição incidirá apenas sobre as listas que hajam obtido a igualdade de votos.

Artigo 69.º

Concluído o apuramento final, o presidente da mesa da assembleia geral fará afixar imediatamente, na sede, a relação de todos os membros votados, com a indicação dos votos obtidos por cada um e a indicação dos eleitos.

Artigo 70.º

A posse dos membros eleitos será conferida pelo presidente cessante da mesa da assembleia geral na 2.ª semana seguinte ao termo do acto eleitoral.

CAPÍTULO VII

Organização financeira

Artigo 71.º

Constituem receitas da ANDEP:

- O produto das quotas e demais contribuições;
- Os juros de fundos capitalistas;
- Quaisquer receitas que lhe venham a ser atribuídas, nomeadamente de serviços criados no âmbito da ANDEP;

- d) A emissão de cartões e outros documentos profissionais;
- e) Quaisquer donativos, doações ou legados;
- f) Lucros provenientes de cursos, congressos e outras manifestações.

Artigo 72.º

As despesas da ANDEP são as que, devidamente orçamentadas, sejam necessárias à normal consecução dos seus objectivos.

Artigo 73.º

Os orçamentos anuais elaborados pela direcção deverão conter previsões o mais circunstanciadas possível para o exercício que corresponderá ao ano civil imediato.

§ único. Sempre que se mostre aconselhável e mediante parecer do conselho de contas, serão elaborados orçamentos extraordinários para a realização dos objectivos que não devem ser considerados essenciais à natureza e fins da ANDEP.

Artigo 74.º

Os valores monetários deverão ser depositados em instituição de crédito, não sendo permitido em cofre mais do que o indispensável à satisfação das despesas quotidianas, até ao limite de €250.

§ único. A movimentação das contas bancárias só poderá ser feita mediante as assinaturas do tesoureiro e de outro membro da direcção; na ausência ou impossibilidade daquele, será obrigatória a assinatura do presidente ou quem o substitua.

Artigo 75.º

A compra ou venda de imóveis só é possível depois de aprovada em assembleia geral, expressamente convocada para o efeito.

Artigo 76.º

A venda de móveis ou utensílios é permitida à direcção, desde que os mesmos sejam manifestamente inúteis ou seja reconhecida a vantagem da sua substituição por outros mais funcionais.

Artigo 77.º

Anualmente, as contas de exercício serão afixadas nos 15 dias anteriores à data da assembleia geral para a sua apreciação e aprovação.

CAPÍTULO VIII

Dissolução e liquidação

Artigo 78.º

A ANDEP poderá ser dissolvida quando o número de membros for inferior ao necessário para constituir uma direcção.

Artigo 79.º

A liquidação far-se-á nos termos da legislação aplicável e os fundos e haveres da ANDEP, depois de satis-

feitas as dívidas ou consignadas as quantias necessárias para o seu pagamento, serão entregues a associações análogas.

Artigo 80.º

A dissolução da ANDEP poderá ser decidida em assembleia geral exclusivamente convocada para o efeito, desde que aprovada por três quartos dos votos dos membros, inscritos no pleno gozo do exercício dos seus direitos.

Artigo 81.º

A assembleia geral que aprove a dissolução nomeará uma comissão liquidatária, estabelecendo a sua composição os bens e valores remanescentes, os quais em nenhum caso poderão ser distribuídos pelos membros.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais

Artigo 82.º

Farão parte integrante destes estatutos e terão a mesma força executória os regulamentos em vigor, bem como aqueles que vierem a ser aprovados em assembleia geral.

Artigo 83.º

Os casos omissos nestes estatutos serão regulados de acordo com a lei e os princípios gerais do direito e, na sua falta, pelas deliberações da assembleia geral.

Registado em 19 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 139 do livro n.º 2.

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços, Comércio, Alimentação, Hotelaria e Turismo — Alteração.

Alteração, aprovada em congresso extraordinário, realizado em 25 de Junho de 2011, aos estatutos publicados nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 11, de 22 de Março de 2010, e 48, de 29 de Dezembro de 2010.

Artigo 28.º

Quórum

1 — O congresso só pode reunir se, no início da sua abertura, estiverem presentes, pelo menos, metade mais um dos seus membros.

2 — As deliberações do congresso são tomadas por maioria de votos dos delegados presentes em cada momento.

3 — São nulas as deliberações que contrariem o disposto nos números anteriores.

Artigo 34.º

Composição do conselho geral

- 1 —
- 2 — O conselho geral é constituído na sua totalidade por 36 membros, dos quais 25 são eleitos em congresso, sendo os restantes membros inerentes.
- 3 —
- a)
- b)
- c) O máximo de seis membros do secretariado nacional.
- d)
- 4 —

Artigo 57.º

Capacidade electiva

- 1 — Só podem ser eleitos para os órgãos do SITESC os associados com capacidade eleitoral, nos termos do n.º 1 do artigo 35.º
- 2 —

ANEXO I

Regulamento de tendências

Artigo 10.º

Direitos

As tendências sindicais reconhecidas nos termos destes estatutos têm ainda o direito de:

- a) Requerer ao presidente e ao secretário-geral audiências sobre matérias com interesse e, para os associados do SITESC, em particular;
- b) Apresentar candidaturas aos diferentes órgãos do Sindicato;
- c) Serem informadas periodicamente pelo secretário-geral sobre a actividade e situação sindical e financeira do SITESC.

ANEXO II

Regulamento eleitoral

Artigo 5.º

Candidatura

- 1 —
- 2 —
- 3 — Só poderão ser consideradas listas de candidatura as que englobem a representação de todo o território nacional (círculo único), nos termos do artigo 2.º, n.º 4.

Registado em 20 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 139 do livro n.º 2.

FEBASE — Federação do Sector Financeiro — Alteração

Alteração, aprovada em conselho geral de 6 de Julho de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2008.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A Federação do Sector Financeiro, que adopta a sigla FEBASE, é uma associação de sindicatos filiados na UGT que representam trabalhadores do sector financeiro e exerce a sua actividade em todo o território nacional.

Artigo 2.º

Sindicatos fundadores

São sindicatos fundadores da Federação o Sindicato dos Bancários do Centro — SBC, o Sindicato dos Bancários do Norte — SBN, o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas — SBSI, o Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal — SISEP e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — STAS.

Artigo 3.º

Sede

A Federação tem sede em Lisboa, podendo ter delegações noutras localidades.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A Federação orienta-se pelos princípios do sindicalismo democrático, consubstanciados na liberdade, unidade e democracia, bem como os da solidariedade entre todos os trabalhadores e da defesa do regime democrático, desenvolvendo a sua actividade com total independência em relação ao Estado, empresas, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas.

Artigo 5.º

Direito de tendência

- 1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela FEBASE o direito de se organizarem em tendências nos termos previstos nos presentes estatutos.
- 2 — As tendências existentes na FEBASE exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela FEBASE.
- 3 — O direito de tendência está regulamentado no capítulo vii destes estatutos.

CAPÍTULO III

Dos objectivos e competências

Artigo 6.º

Objectivos

Constituem objectivos da Federação:

- a) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos trabalhadores;
- b) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- c) Promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego, à formação profissional, à participação no movimento sindical e ao desenvolvimento progressivo de uma carreira profissional adequada, incentivando a introdução de mecanismos inovadores com vista à articulação entre a vida profissional e a vida familiar, bem como a dinamização destes ideais junto de organizações nacionais e internacionais em que esteja filiada.

Artigo 7.º

Competências

São competências da Federação, nomeadamente:

- a) Negociar, celebrar e outorgar, por delegação dos sindicatos seus filiados, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, para a melhoria das condições retributivas, sócio-profissionais e, em geral, sobre todas as matérias relativas aos direitos e interesses dos trabalhadores que os sindicatos seus filiados representam;
- b) Criar um instituto de estudos sindicais e sociais;
- c) Promover a edição de publicações para divulgação dos objectivos e acções da Federação;
- d) Filiar-se ou cooperar com associações e organizações sindicais nacionais ou estrangeiras cujos fins sejam compatíveis com os seus estatutos;
- e) Representar os sindicatos seus membros, por sua delegação, nas organizações internacionais em que estes estejam filiados;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g) Participar, nos termos da lei, ou por delegação dos sindicatos seus filiados, nas actividades de instituições ou organismos cuja constituição confira direito à participação de associações sindicais;
- h) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses dos sindicatos seus filiados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais, após audição dos mesmos;
- i) Prestar assistência sindical e jurídica aos sindicatos seus filiados, bem como assistência judiciária sob prévia deliberação do Secretariado;
- j) Promover, em articulação com os sindicatos filiados, a realização de actividades de ocupação dos tempos livres, desportivas, culturais ou outras, a nível nacional.

Artigo 8.º

Filiação

Podem requerer a sua inscrição e serem filiadas na Federação todas as associações sindicais que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e que aceitem os princípios estatutários da Federação.

Artigo 9.º

Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretário-geral, acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Exemplar dos estatutos da associação sindical;
- b) Declaração de adesão conforme com as disposições estatutárias da organização requerente;
- c) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- d) Último orçamento e relatório de contas aprovado;
- e) Declaração do número de associados filiados na respectiva associação.

Artigo 10.º

Aceitação ou recusa do pedido de filiação

A aceitação ou recusa do pedido de filiação é da competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

CAPÍTULO IV

Dos filiados

Artigo 11.º

Direitos dos filiados

São direitos dos sindicatos filiados:

- a) Indicar os representantes para os órgãos dirigentes da Federação eleitos para o efeito em cada sindicato filiado;
- b) Participar activamente na vida da Federação, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns aos trabalhadores que representam;
- d) Ser informados regularmente de toda a actividade desenvolvida pela Federação.

Artigo 12.º

Deveres dos filiados

São deveres dos sindicatos filiados:

- a) Participar nas actividades da Federação;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e as deliberações dos órgãos competentes;
- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos, apoiando activamente as acções da Federação na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar as publicações da Federação;
- e) Pagar as quotizações e demais contribuições estabelecidas nestes estatutos ou em regulamentos aprovados pelos órgãos competentes;
- f) Enviar ao secretariado, até 60 dias após a tomada de posse de novos corpos gerentes do sindicato respectivo ou, de imediato, sempre que tenha sido decidida a sua substituição, os nomes dos seus representantes nos órgãos da Federação;
- g) Manter a Federação informada do número de trabalhadores que representa e das actividades que levarem a cabo.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de filiado

Perdem a qualidade de filiado os sindicatos que:

- a) Se retirem voluntariamente da Federação;
- b) Deixarem de pagar as quotizações por um período de seis meses;
- c) Não cumprirem o disposto nos presentes estatutos.

Artigo 14.º

Readmissão de filiado

Os filiados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão.

CAPÍTULO V

Dos órgãos da Federação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 15.º

Órgãos

Os órgãos da Federação são:

- a) Conselho geral;
- b) Mesa do conselho geral;
- c) Secretariado;
- d) Comissão fiscalizadora de contas;
- e) Comissão disciplinar.

Artigo 16.º

Mandato

O exercício do mandato para os órgãos da Federação é de quatro anos, sem prejuízo do disposto na alínea f) do artigo 12.º

Artigo 17.º

Funcionamento dos órgãos

Cada órgão da Federação aprovará o seu regimento, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da Federação, nomeadamente estabelecendo as regras de:

- a) Convocatória de reuniões;
- b) Fixação das datas em que se devem realizar as reuniões ordinárias e a possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias;
- c) Exigência de quórum para as reuniões;
- d) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação;
- e) Deliberação por maioria ou por maioria qualificada;
- f) Elaboração de actas das reuniões;
- g) Responsabilidade colectiva e individual dos membros dos órgãos da Federação.

Artigo 18.º

Exercício dos cargos

Os membros dos órgãos da Federação que, por motivo de desempenho das suas funções, percam total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito ao reembolso pela Federação das importâncias correspondentes, bem como das despesas efectuadas quando em serviço da Federação, nos termos do regulamento respectivo.

SECÇÃO II

O conselho geral da Federação

Artigo 19.º

Composição e representação do conselho geral da Federação

1 — O conselho geral da Federação é constituído por representantes dos sindicatos filiados nos termos do número seguinte e pelos membros que compõem o secretariado.

2 — Cada sindicato indicará cinco membros por cada 5000 associados ou fracção.

3 — No caso de algum dos sindicatos integrantes ter um número de associados superior à soma dos associados de todos os outros, esse sindicato indicará um número de membros igual ao conjunto dos indicados por todos os outros sindicatos, não podendo, porém, ter maioria absoluta no conselho geral da Federação.

4 — Os membros a indicar nos termos do número anterior têm de pertencer aos órgãos dos sindicatos filiados.

Artigo 20.º

Competências

Compete, em especial, ao conselho geral da Federação:

- a) Definir as orientações para a actividade da Federação;
- b) Deliberar sobre as propostas a apresentar às entidades patronais para revisão das convenções colectivas de trabalho, tabelas salariais ou outras matérias com incidência sobre os instrumentos de regulamentação colectiva, bem como autorizar os acordos finais respectivos, que o secretariado lhe submeta;
- c) Analisar e pronunciar-se sobre a actuação dos órgãos da Federação;
- d) Deliberar sobre a filiação em associações ou organizações sindicais, nacionais e internacionais;
- e) Deliberar sobre alterações aos estatutos da Federação;
- f) Eleger, por voto directo e secreto, a mesa do conselho geral, a comissão fiscalizadora de contas e a comissão disciplinar;
- g) Aprovar o regulamento disciplinar e o regulamento de reembolso dos encargos previstos no artigo 18.º;
- h) Aprovar, anualmente, o relatório e contas, bem como o plano de actividades e o orçamento elaborados pelo secretariado, após parecer da comissão fiscalizadora de contas;
- i) Aprovar o regulamento de funcionamento do conselho geral da Federação;
- j) Deliberar sobre a participação, como observadores, de sindicatos não filiados;
- k) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos de decisões do secretariado;

l) Pronunciar-se sobre todas as questões que o secretariado, a comissão fiscalizadora de contas ou a comissão disciplinar entendam dever submeter à sua apreciação;

m) Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução da Federação e do destino a dar ao património;

n) Deliberar sobre a admissão de outros sindicatos na Federação, sob proposta do secretariado;

o) Nomear, sob proposta do secretariado, a comissão instaladora de uma estrutura de âmbito nacional para os SAMS e definir as linhas orientadoras da sua criação e implementação.

Artigo 21.º

Reuniões

1 — O conselho geral da Federação reúne em sessão ordinária:

a) Para aprovação do relatório e contas até 31 de Maio de cada ano;

b) Para aprovação do plano de actividades e orçamento até 31 de Dezembro de cada ano.

2 — O conselho geral da Federação reúne extraordinariamente:

a) Por deliberação do conselho geral da Federação;

b) A requerimento do secretariado, da comissão fiscalizadora de contas ou da comissão disciplinar;

c) A requerimento fundamentado de um dos sindicatos filiados;

d) Nas condições previstas na lei para as associações sindicais.

3 — As reuniões do conselho geral da Federação são dirigidas pela respectiva mesa.

4 — A comissão fiscalizadora de contas e a comissão disciplinar podem participar nas reuniões do conselho geral da Federação, sem direito a voto.

Artigo 22.º

Deliberações

As deliberações do conselho geral da Federação são tomadas por maioria simples, salvo as previstas nas alíneas d), e) e m) do artigo 20.º, para as quais são exigidos os votos favoráveis de dois terços dos seus membros.

Artigo 23.º

Convocação

As reuniões do conselho geral da Federação são convocadas com observância das seguintes regras:

a) A convocatória das reuniões previstas no artigo 21.º deve ser feita com, pelo menos, 15 dias de antecedência, salvo em caso de urgência, devidamente justificada, em que poderá ser feita com a antecedência de 48 horas, através do meio considerado mais eficaz;

b) No caso de o conselho geral da Federação ser convocado ao abrigo do n.º 2 do artigo 21.º, a ordem dos trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes e a convocatória deve ser feita no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento.

SECÇÃO III

Artigo 24.º

A mesa do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é constituída por cinco membros efectivos e cinco suplentes, eleitos pelo conselho geral, tendo o seu presidente voto de qualidade.

2 — A mesa elabora e aprova o seu regulamento de funcionamento.

3 — A mesa elegerá, na sua primeira reunião, o presidente, a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões.

4 — O presidente exercerá funções pelo período de um ano, nos termos do regulamento de funcionamento da mesa do conselho geral.

5 — O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos secretários, nos termos do regulamentos de funcionamento da mesa do conselho geral.

SECÇÃO IV

O secretariado da Federação

Artigo 25.º

Composição

1 — O secretariado é constituído por 24 membros efectivos, sendo 12 indicados pelo SBSI, 5 pelo SBN, 3 pelo SBC, 2 pelo STAS e 2 pelo SISEP e mais 5 suplentes, sendo 1 de cada sindicato.

2 — Os membros indicados têm de ser, obrigatoriamente, da direcção ou órgão equivalente dos sindicatos.

3 — Serão eleitos, de entre e pelos membros do secretariado:

a) Um secretário-geral, que coordenará a actividade do secretariado;

b) Um vice-secretário-geral por cada um dos sindicatos filiados.

4 — O secretário-geral exercerá funções pelo período de um ano, nos termos do regulamento de funcionamento do secretariado.

5 — O secretário-geral será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos vice-secretários-gerais, nos termos do regulamento de funcionamento do secretariado.

6 — Os membros efectivos do secretariado só poderão ser substituídos pelos suplentes em caso de impedimento prolongado, devidamente justificado.

7 — Os membros suplentes poderão participar nas reuniões do secretariado, não tendo direito a voto.

Artigo 26.º

Competências

Compete, exclusivamente, ao secretariado:

a) Dirigir e coordenar a actividade da Federação de acordo com as deliberações dos órgãos competentes e tendo em conta os presentes estatutos;

b) Elaborar, com base nas sugestões apresentadas pelos sindicatos filiados, propostas de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

c) Negociar, celebrar e outorgar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

d) Elaborar até 31 de Maio de cada ano o relatório e contas e até 30 de Novembro o plano de actividades e o orçamento e submetê-los à comissão fiscalizadora de contas para parecer e ao conselho geral da Federação para aprovação;

e) Analisar e propor ao conselho geral os pedidos de filiação e ou readmissão na Federação;

f) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;

g) Apreciar e remeter ao conselho geral da Federação, para deliberação, o regulamento disciplinar apresentado pela comissão disciplinar;

h) Assegurar e desenvolver a ligação, a todos os níveis, entre os sindicatos filiados e entre estes e a Federação;

i) Apreciar a situação político-sindical e definir as medidas mais adequadas à concretização das iniciativas e acções aprovadas pelo conselho geral da Federação, bem como à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;

j) Designar os órgãos dirigentes do Instituto de Estudos Sindicais e Sociais.

Artigo 27.º

Definição de funções

1 — O secretariado, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros, atribuindo-lhes funções específicas no secretariado, por forma a assegurar o pleno exercício das suas competências.

2 — O secretariado poderá delegar poderes para a prática de certos e determinados actos.

Artigo 28.º

Reuniões

1 — O secretariado reúne, pelo menos, uma vez por mês.

2 — O secretariado poderá ainda reunir a requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 29.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — O secretariado só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — O secretário-geral não tem direito a voto de qualidade.

Artigo 30.º

Convocatória

A convocação do secretariado incumbe ao secretário-geral ou a quem o substitua.

Artigo 31.º

Forma de obrigar

Para obrigar a Federação são bastantes as assinaturas de, pelo menos, dois membros do secretariado.

SECÇÃO V

A comissão fiscalizadora de contas

Artigo 32.º

Composição da comissão fiscalizadora de contas

1 — A comissão fiscalizadora de contas é constituída por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelo conselho geral da Federação.

2 — Para a comissão fiscalizadora de contas não podem ser eleitos membros do conselho geral da Federação ou do secretariado.

3 — Os membros efectivos só poderão ser substituídos pelos suplentes em caso de impedimento prolongado, devidamente justificado.

Artigo 33.º

Competências

Compete à comissão fiscalizadora de contas:

a) Fiscalizar as contas da Federação;

b) Emitir parecer sobre o relatório e contas, o plano de actividades e o orçamento apresentados pelo secretariado;

c) Prestar esclarecimentos ao conselho geral da Federação e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário;

d) Eleger um coordenador, a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões;

e) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 34.º

Reuniões da comissão fiscalizadora de contas

1 — A comissão fiscalizadora de contas reúne, pelo menos, duas vezes por ano, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta das suas decisões.

2 — A comissão fiscalizadora de contas poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da Federação.

3 — A comissão fiscalizadora de contas só delibera validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO VI

Da comissão disciplinar

Artigo 35.º

Composição da comissão disciplinar

1 — A comissão disciplinar é constituída por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelo conselho geral da Federação.

2 — Para a comissão disciplinar não podem ser eleitos membros do conselho geral da Federação ou do secretariado.

3 — Os membros efectivos só poderão ser substituídos pelos suplentes em caso de impedimento prolongado, devidamente justificado.

Artigo 36.º

Competências

1 — Compete à comissão disciplinar:

a) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares, propondo o respectivo procedimento ao órgão competente;

b) Prestar esclarecimentos ao conselho geral da Federação e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário;

c) Eleger, na sua primeira reunião, um coordenador a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões;

d) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

e) Elaborar um regulamento disciplinar a apresentar ao secretariado, que emitirá o seu parecer ao conselho geral.

2 — No uso das competências constantes da alínea a) do número anterior deve ser assegurado o procedimento escrito e o exercício do direito de defesa.

Artigo 37.º

Reuniões da comissão disciplinar

1 — A comissão disciplinar reúne sempre que necessário, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes e lavradas em acta.

2 — A comissão disciplinar poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros.

3 — A comissão disciplinar só delibera validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO VI

Das receitas

Artigo 38.º

Receitas

Constituem receitas da Federação:

a) As quotizações dos sindicatos filiados;

b) As contribuições extraordinárias;

c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos;

d) Outras receitas legalmente previstas.

Artigo 39.º

Quotização

1 — Sob proposta do secretariado da Federação, a quotização de cada associado é fixada pelo conselho geral da Federação, tendo em conta a média proporcional ao número de mandatos de cada sindicato neste órgão e ao número de associados de cada sindicato filiado.

2 — A quotização deverá ser enviada à Federação até ao final do mês seguinte àquele a que respeitar.

CAPÍTULO VII

Direito de tendência

Artigo 40.º

Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da FEBASE é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicalistas.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do conselho geral.

Artigo 41.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos da FEBASE.

Artigo 42.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante da FEBASE, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 43.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos nestes estatutos e na legislação em vigor.

Artigo 44.º

Constituição

A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa do conselho geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como do nome e qualidade de quem a representa.

Artigo 45.º

Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos membros do conselho geral.

Artigo 46.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 47.º

Deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários da FEBASE;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer acções que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 48.º

Da fusão, integração e dissolução

1 — É ao conselho geral da Federação que compete decidir sobre a fusão, integração e dissolução da Federação, devendo, para o efeito, ser expressamente convocado.

2 — A decisão sobre qualquer das competências referidas no número anterior só pode ser tomada por uma maioria qualificada de dois terços dos votos dos seus membros.

3 — Compete igualmente ao conselho geral da Federação deliberar sobre a liquidação e o destino do património.

Artigo 49.º

Revisão dos estatutos

1 — A alteração total ou parcial dos estatutos compete ao conselho geral da Federação.

2 — A convocação do conselho geral da Federação para alteração dos estatutos pode ser requerida:

- a) Pelo secretariado;
- b) Por membros do conselho geral nas condições previstas na lei para as associações sindicais;
- c) Por qualquer sindicato filiado na Federação.

3 — Sempre que o conselho geral da Federação for convocado para alteração dos estatutos poderão ser apresentados projectos de alteração total ou parcial até 30 dias antes da realização do conselho geral.

Artigo 50.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 26 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 139 do livro n.º 2.

Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária Cancelamento

Por sentença proferida em 24 de Maio de 2011, transitada em julgado em 29 de Junho de 2011, no âmbito do processo

n.º 2204/10.9/TVLSB, que decorreu na 4.ª Vara, 3.ª Secção das Varas Cíveis de Lisboa, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que o Sindicato tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária, efectuado em 31 de Julho de 1975, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Sindicato Democrático dos Médicos do Norte SINDEME — Cancelamento

Por sentença proferida em 30 de Maio de 2011, transitada em julgado em 7 de Julho de 2011, no âmbito do processo n.º 860/10.7/TVPRP, que decorreu na 1.ª Vara, 2.ª Secção das Varas Cíveis do Porto, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato Democrático dos Médicos do Norte — SINDEME, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que o Sindicato tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato Democrático dos Médicos do Norte — SINDEME, efectuado em 18 de Fevereiro de 1987, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

SIENF — Sindicato Independente dos Enfermeiros (Região Sul) — Cancelamento

Por sentença proferida em 24 de Maio de 2011, transitada em julgado em 24 de Junho de 2011, no âmbito do processo n.º 2384/10.3TVLSB, que correu termos na 3.ª Secção da 2.ª Vara Cível de Lisboa, que o Ministério Público moveu contra o SIENF — Sindicato Independente dos Enfermeiros (Região Sul), foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que o sindicato tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do SIENF — Sindicato Independente dos Enfermeiros (Região Sul), efectuado em 27 de Março de 1989, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II — DIRECÇÃO

ANDEP — Associação Nacional de Dentistas Portugueses

Eleição em 26 de Janeiro de 2008 para o mandato de três anos.

Efectivos

Presidente — César de Castro Figueiredo.
Vice-presidente — José Martins Fernandes Cautela.
Secretário — Silvério Maia Grou.
Tesoureiro — Álvaro Marques Moura.
Vogal — António Augusto Nunes.

Suplente

Fernando Amado Teixeira Dinis.

Sindicato dos Profissionais de Banca dos Casinos

Eleição em 4 de Julho de 2011 para o mandato de três anos.

Efectivos:

João António Marques Teixeira, sócio n.º 1403, residente no Estoril, empregado no Casino de Monte Gordo;
Deodato José Teresa Santos, sócio n.º 1734, residente em Vilamoura, empregado no Casino de Vilamoura;
Joaquim Sousa Araújo, sócio n.º 1660, residente na Póvoa do Varzim, empregado no Casino da Póvoa;
Eduardo Manuel Sousa Marques do Carmo, sócio n.º 1439, residente em Lisboa, empregado no Casino de Espinho;
José Manuel Ferreira Simões, sócio n.º 1694, residente na Figueira da Foz, empregado no Casino da Figueira;
Ulisses José Rafael Matias, sócio n.º 1983, residente em Vila Real de Santo António, empregado no Casino de Monte Gordo;
Ricardo Sabóia Gonçalves Nunes, sócio n.º 2060, residente em Cascais, empregado no Casino Lisboa.

Substitutos:

Manuel António Sinfrónio de Matos, sócio n.º 1880, residente em Monte Gordo, empregado no casino de Monte Gordo;
Manuel Cândido Paris, sócio n.º 1418, residente em Quarteira, empregado no Casino da Vilamoura;
Hugo Filipe Martins Agostinho, sócio n.º 1982, residente em Vila Real de Santo António, empregado no Casino de Monte Gordo;
António José Pinto Nobre, sócio n.º 1797, residente em Maiorca, empregado no Casino da Figueira;
Rui Pedro Leal Valente, sócio n.º 1996, residente em Espinho, empregado no Casino de Espinho;
Hermenegildo José Cavaco Gonçalves, sócio n.º 1323, residente em Faro, empregado no Casino de Vilamoura;
Rui Horácio Carvalho Pinheiro, sócio n.º 1972, residente em Póvoa de Varzim, empregado no Casino da Póvoa.

Sindicato Unidade dos Professores — SINDUP

Comissão directiva eleita em 13 de Julho de 2011 para o mandato de quatro anos.

Presidente — Dr. Fernando Alves Henriques, bilhete de identidade n.º 02096231, professor na Unisben Lisboa.
Vice-presidente — Maria Leonor Moura Lopes, bilhete de identidade n.º 125905526, professora da EB1J/I Pinhal do General.
Tesoureiro — Maria Libânia de Jesus Rebelo, bilhete de identidade n.º 1779516, Universidade Clássica de Lisboa.
Secretária — Cláudia Angélica de Sousa Teixeira, bilhete de identidade n.º 10604752, professora da EBI — Quinta do Conde.
Vogal — Sara Abreu Rocha, bilhete de identidade n.º 10133391, professora da EB 2,3/S Michel Giacometi.
Vogal — Natacha Llano Iglesias Sequeira de Miranda, bilhete de identidade n.º 10661608 de professora na Escola Básica 2,3/S Michel Giacometi.
Suplente — Jorge Manuel Correia Seabra, bilhete de identidade n.º 65843, professor na Unisben.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros.

Eleição em 16 de Dezembro de 2010 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Carlos Alberto Pedro Marçal.
Vice-presidente — Luís Manuel dos Santos Miguel.
Tesoureiro — Joaquim José Pereira Alves.
1.º secretário — Maria do Céu Jesus Marçal Farinha.
2.º secretário — Assis Lopes Farinha.

Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA)

Eleição em 26 de Maio de 2011 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Elidérico Viegas — Praia Verde Beach Resort L.^{da}
Vice-presidentes:
Christopher Stilwell — Oceânico Golf, S. A.
Joaquim Palma — Sociedade Turística Penina, S. A.

Joel Pais — SOLVERDE, S. A.
Jorge Beldade — MARINOTÉIS, S. A.
José Carlos Leandro — Hotel Alísios, S. A.
José Queiroga Valentim — GAPREI, S. A.
Pedro Lopes — SALVOR, S. A.
Reinaldo Teixeira — Garvetur Ag. Imobiliária, S. A.

ANTP — Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas

Eleição em 18 de Dezembro de 2010 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Artur Manuel Faria Mota.
Vice-presidentes:

Victor Manuel Pereira Henriques.
Paula Cristina Bacelo Branco.
João Manuel Cavaleiro Ponte.
Ana Soraia de Oliveira Magalhães.
Isabel Maria Ladeira Peres Duarte.

Tesoureiro — Luís Alberto Carapau Rodrigues.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Portucel Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., que passa a designar-se Europa&c Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A.

Alteração, aprovada em 7 de Julho de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, 3.ª série, de 30 de Agosto de 1993.

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Europa&c Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A.,

com sede em Albarraque, no exercício dos direitos que a Constituição e a lei lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da Empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes a

intervenção democrática dos trabalhadores da Empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da Empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário geral dos trabalhadores (PGT);
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT);
- c) As subcomissões de trabalhadores (SUB/CTS).

Artigo 3.º

Plenário geral dos trabalhadores

O PGT, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da Empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário geral de trabalhadores

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la no todo, ou algum dos seus membros;
- 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 do artigo seguinte.

Artigo 5.º

O PGT pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da Empresa, mediante requerimento apresentado à CT com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1 — A convocatória conterà sempre o dia, local e ordem de trabalhos do plenário, sendo feita com a antecedência mínima de 48 horas e afixada nos locais habituais.

2 — No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 5.º, a CT deve afixar a data do plenário no prazo máximo de 15 dias contados a partir da recepção do referido requerimento.

Artigo 7.º

Plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º, alínea b).

Artigo 8.º

Plenário de emergência

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

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

3 — A definição de natureza urgente do PGT bem como a respectiva convocatória é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

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

2 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a destituição da CT ou algum dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em PGT

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 para a eleição e destituição de CT, ou algum dos seus membros, aprovação ou alteração dos estatutos.

4 — A votação decorre nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento que constitui o anexo i destes estatutos

5 — O colectivo ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de voto secreto.

Artigo 11.º

Discussão em PGT

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

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o colectivo podem submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

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

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

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nos termos da lei e destes estatutos;
- c) Participar nos processos de reestruturação da Empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho nos termos previstos na lei;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da Empresa;

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

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

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

Artigo 15.º

Deveres da CT

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

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização e reforço da unidade dos trabalhadores.
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da Empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalha-

dores 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 decorram da luta geral pela liquidação da exploração e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da Empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da Empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da Empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos na lei e nestes estatutos.

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 da Empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela Empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da Empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da Empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;

- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da Empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da Empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da Empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da Empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do 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 no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da Empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da Empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da Empresa;
- g) Mudança de local de actividade da Empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte a diminuição do número de trabalhadores da Empresa ou agravamento das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da Empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for

concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da Empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da Empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da Empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da Empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da Empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da Empresa é exercido directamente pela CT.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da Empresa, a CT tem:

- a) Direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) Direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) Direito de ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) Direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) Direito de emitir juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da Empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, 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 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da Empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho e feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações, que 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, sem prejuízo do funcionamento da Empresa.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Plenários na Empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito a participar no PGT e noutras reuniões, no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito a participar no PGT ou noutras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização dos plenários aos órgãos da Empresa com a antecedência mínima de 48 horas, salvo nos casos de convocatória para plenário de natureza urgente.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da Empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e ao contacto directo com os trabalhadores, sem prejuízo do respeito pelas normas em matéria de segurança.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da Empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da Empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada membro da CT dispõe de um crédito de horas mensal, conforme determina a lei, ou a convenção colectiva de trabalho aplicável.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as dadas pelos trabalhadores da Empresa que sejam membros da CT ou de SUB/CT, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas,

das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido a entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É 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, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas na lei e nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT e de SUB/CTS gozam da protecção reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, conforme determina a lei aplicável.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade judiciária pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se nas instalações da Europa&Embalagem, S. A., na sede da Empresa.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é constituída pelo número de elementos efectivos, conforme determina a lei.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de algum dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o colectivo elege uma comissão provisória constituída pelo mesmo número de elementos que resulte da aplicação do anterior n.º 1, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração de mandato

1 — O mandato da CT é de três anos.

2 — Os membros da CT podem ser eleitos sem limite de mandatos

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes

A CT pode conceder poderes de representação, nomeadamente aos membros das SUB/CTS.

Artigo 44.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 45.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros, eleito na primeira reunião após a investidura. Sendo também eleito um suplente.

2 — Em caso de ausência renúncia ou destituição de funções do elemento coordenador será substituído pelo suplente.

3 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, dos votos dos membros presentes sendo válidos desde que nelas participe a maioria dos seus membros.

4 — Em caso de empate no sistema de votação, a deliberação em causa ficará suspensa até nova reunião onde se procurará obter a respectiva maioria.

5 — Não sendo possível obter a necessária maioria, a CT pode submeter a decisão ao colectivo.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento da CT

Constituem fundos da CT:

- a) As contribuições dos trabalhadores;
- b) As verbas recolhidas das iniciativas promovidas pela CT.

Artigo 48.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída no todo, ou algum dos seus membros, por deliberação dos trabalhadores da Empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da Empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos previstos nos estatutos, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em PGT.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias as regras referentes à eleição da CT.

8 — O processo de votação para a destituição da CT ou SUB/CT tem lugar no decorrer das vinte e quatro horas do dia seguinte àquele em que se realizou o PGT previsto no anterior n.º 6.

Artigo 49.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas SUB/CTS, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato da(s) SUB/CTS é de três anos, devendo coincidir com o da CT, podendo os seus membros ser eleitos sem limite de mandatos.

3 — A actividade das SUB/CTS é regulada com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

4 — Os membros da SUB/CT têm o crédito de horas mensal determinado na lei, ou na convenção colectiva aplicável.

Disposição geral

Artigo 50.º

O regulamento eleitoral que constitui o anexo I faz parte integrante destes estatutos.

ANEXO I

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na Empresa.

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 se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 3.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da Empresa, cujo mandato têm a duração do respectivo processo eleitoral, mantendo funções até à publicação do mesmo no *Boletim do Trabalho Emprego*.

2 — De entre os seus membros, será escolhido o presidente, ficando os restantes dois como vogais, cujas atribuições estão previstas nos artigos seguintes.

Artigo 4.º

Competência da CE

Entre outras funções previstas na lei e nestes estatutos, são competências da CE:

- a) Convocar o acto eleitoral;
- b) Organizar e dirigir o processo eleitoral;
- c) Proceder à feitura dos votos e à sua distribuição às mesas de voto;
- d) Elaborar a acta final e global em função das actas das respectivas mesas de voto;
- e) Elaborar toda a documentação e procede à sua entrega para efeitos do registo dos estatutos e da CT;
- f) Nomear os elementos para as mesas de voto.

Artigo 5.º

Caderno eleitoral

1 — A solicitação da CE, a Empresa deve entregar o caderno eleitoral, contendo o nome completo dos trabalhadores e agrupados por estabelecimento.

2 — Após a recepção do caderno eleitoral, a CE procede à sua afixação.

Artigo 6.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 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 habituais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da Empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser afixado o regulamento eleitoral.

Artigo 7.º

Convocatória do acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da Empresa.

Artigo 8.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da Empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Sem prejuízo da aplicação do disposto no n.º 1 do artigo 40.º dos estatutos, cada lista candidata terá de incluir até três elementos suplentes.

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

4 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data para o acto eleitoral.

6 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita por 20% ou 100 trabalhadores.

7 — A CE entrega um recibo com a indicação da data e hora da recepção de cada candidatura.

8 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 9.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos 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 10.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais habituais, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 11.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 vinte e quatro horas antes do acto eleitoral.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são da responsabilidade das respectivas candidaturas.

3 — Devem ser dados pela Empresa os meios a utilizar na campanha eleitoral de modo a haver igualdade de tratamento entre todas as candidaturas.

Artigo 12.º

Local e horário da votação

1 — A votação para a CT e SUB/CTS é simultânea, com votos distintos.

2 — As mesas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho sem prejuízo do normal funcionamento da Empresa.

4 — A Empresa possuindo estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

5 — Devido ao trabalho por turnos, ou por outras razões que se justifiquem, pode-se adaptar o disposto no número anterior, sem prejuízo da abertura de todas as urnas ser simultânea.

Artigo 13.º

Mesas de voto

1 — Serão constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar.

Artigo 14.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, designados pela CE de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando

para esse efeito dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 15.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 todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco para que o eleitor assinale com uma cruz, ou ×, a sua opção de voto.

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 com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação são registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contem um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas assinado e rubricado pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 17.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 voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja duvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 18.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 públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa e por eles assinada no final, é rubricada em todas as páginas.

3 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é registado em acta elaborada pela CE, com base na acta de cada mesa de voto.

5 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 19.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais onde a votação se realizou.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT juntando toda a documentação necessária.

3 — A CT só pode iniciar a respectiva actividade depois da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 20.º

Impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto pode impugnar o acto e a eleição da CT.

2 — O requerimento de impugnação tem de ser fundamentado e acompanhado da respectiva prova, sendo apresentado à comissão eleitoral nos oito dias subsequentes ao acto eleitoral.

3 — Da decisão da comissão eleitoral o trabalhador pode recorrer ao colectivo nos oito dias seguintes.

4 — O trabalhador, discordando da decisão do colectivo, pode recorrer à via judicial nos termos definidos na lei aplicável.

Disposições finais

Artigo 21.º

Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplica-se o previsto na lei aplicável.

Artigo 22.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 22 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 107, a fl. 163 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Jayme da Costa, Mecânica e Electricidade, S. A.

Eleição em 28 de Junho de 2011 para o mandato de 4 anos.

Membros efectivos:

Leonel Coelho Lopes Parente, oficial electricista, com o cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 07646429, válido até 2 de Fevereiro de 2014.

José Augusto da Silva Coelho, oficial electricista, com o cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 3751343, válido até 13 de Abril de 2014.

Joaquim Vasco dos Santos Quires, serralheiro oficial, com o cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 09060479, válido até 2 de Dezembro de 2014.

Membros suplentes:

Manuel António Oliveira Cruz, desenhador com mais de seis anos, com o cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10167292, válido até 2 de Março de 2010.

Pedro Ricardo dos Santos Reboredo, técnico de informática, com o cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10494581, válido até 11 de Maio de 2014.

Registado em 20 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 106/2011, a fl. 163 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

VELAN — Válvulas Industriais, L.^{da}

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SITE — CS-RA — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro, Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 18 de Julho de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa VELAN — Válvulas Industriais, L.^{da}:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as} com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 20 de Outubro de 2011 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes

dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

VELAN — Válvulas Industriais, L.^{da};
Morada: Avenida de Ary dos Santos, 1689-018 Famões.»

Metro do Porto, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 18 de Julho de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para

a segurança e saúde no trabalho na empresa Metro do Porto, S. A.:

«Dando cumprimento ao disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, e tratando-se a Metro do Porto, S. A., de uma empresa com 126 trabalhadores, irá ser promovida a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, nos termos dos artigos 21.º e 27.º do mencionado diploma.

Assim e nos termos do n.º 3 do artigo 27 da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, somos a informar VV. Ex.^{as} que vai ser levada a efeito a eleição do representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no próximo dia 12 de Setembro de 2011.»

(Seguem-se as assinaturas de 42 trabalhadores.)

MICAU — Indústria Alimentar Com. Geral, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 20 de Julho de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro,

convocam-se todos os trabalhadores da empresa MICAU — Indústria Alimentar Com. Geral, S. A.

Para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia 20 de Outubro de 2011, no horário compreendido entre as 9 e as 18 horas, na sede da empresa, na Rua de Norberto Oliveira, 14, 2620-111 Póvoa de Santo Adrião.»

PANPOR — Produtos Alimentares, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 19 de Julho de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do disposto do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal informa VV. Ex.^{as} que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores, na área de saúde e segurança no trabalho (SST) na empresa PANPOR — Produtos Alimentares, S. A., sita na Zona Industrial de Rio Maior, lote 154, 2040-355 Rio Maior, no dia 20 de Outubro de 2011.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

H Tecnic — Construções, L.^{da}

Eleição realizada em 17 de Junho de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2011.

Efectivo — Mónica Sofia Nogueira Pinto Martinho.

Suplente — Francisco Manuel Pereira Costa.

