



Propriedade
Ministério da Solidariedade,
Emprego e
Segurança 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 coletivas:

- Contrato coletivo entre a ANIPC - Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Revisão global	1119
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra - Alteração	1141
- Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outro - Alteração salarial e outras	1142
- Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros - Alteração salarial e outras	1152
- Acordo de empresa entre a Carl Zeiss Vision Portugal, SA e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração	1163
- Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado - Retificação	1165

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP - Retificação 1168

II – Direção:

- Associação Portuguesa dos Comerciantes de Venda ao Domicílio - APCVD 1171

- Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) 1171

- Associação Empresarial de Águeda 1172

- APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - Substituição 1172

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Ford Lusitana, SA - Alteração 1173

- Transurbanos de Guimarães - Transportes Públicos, L. ^{da} - Alteração	1183
----------------------------------------------------------------------------------------	------

II – Eleições:

- Ford Lusitana, SA	1192
- SOPORCEL - Sociedade Portuguesa de Papel, SA	1192

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Celorico da Beira	1193
- Câmara Municipal da Guarda	1193
- Irmãos Monteiro, SA	1194

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ANIPC - Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Revisão global

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 26, 1.ª Série, de 15 de Julho de 2009 e do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 47, 1.ª Série, de 22 de Dezembro de 2002.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão, abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2- Para cumprimento do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 2790 trabalhadores ao serviço de 101 empre-

sas, na actividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

Cláusula 2.^a

Revogação de convenção anterior

1- Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pela associação sindical que a subscreve.

2- Da aplicação da presente convenção não poderá resultar para os trabalhadores actualmente ao serviço diminuição ou supressão de quaisquer direitos de que gozem à data da sua entrada em vigor.

3- As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

4- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 3.^a

Vigência

1- Sem prejuízo do número seguinte, o presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido por um período de, no mínimo, 24 meses, mantendo-se em vigor enquanto não for substituído por outro contrato colectivo.

2- A tabela de remuneração mínima e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2014.

3- Por «denúncia» entende-se a proposta de revisão, que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, com uma antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

4- Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data de recepção.

CAPÍTULO II

Condições de admissão e profissionais

Cláusula 4.^a

Idade e habilitações mínimas

Só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos, a escolaridade obrigatória e demais condições estabelecidas no anexo II deste contrato colectivo.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- O período experimental previsto no número anterior é o seguinte: 90 dias para a generalidade dos trabalhadores 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pres-

suponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança; 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

3- Mas se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador terá de avisar com antecedência de 7 dias.

Cláusula 6.^a

Contratos a prazo

1- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

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

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

2- Os trabalhadores contratados a termo têm, durante o período de vigência do seu contrato, os direitos, deveres e garantias consignados nesta convenção para os contratados sem prazo, com as necessárias adaptações decorrentes do estabelecimento do prazo.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deve ser feita mediante contrato de trabalho a termo certo ou incerto ao abrigo do regime previsto no Código do Trabalho.

2- Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado, sob pena de indemnização de três meses de retribuição de base.

3- Os trabalhadores contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respectivos quadro permanentes.

Cláusula 8.^a

Mapas do quadro de pessoal

1- As entidades patronais são obrigadas a enviar mapas de pessoal até ao dia 30 de Novembro de cada ano.

2- Na mesma data do envio, será afixada uma cópia do mapa enviado, nos locais de trabalho, durante, pelo menos, 45 dias.

3- Os exemplares dos mapas devem ser mantidos em arquivo pelo prazo de cinco anos.

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais

1- As entidades patronais devem proceder à classificação dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com as categorias

profissionais previstas no anexo I deste contrato colectivo.

2- A classificação dos trabalhadores será efectuada de acordo com as funções desempenhadas.

3- A entidade patronal que pretenda criar uma categoria profissional que não conste no anexo I deste contrato colectivo enviará, para o efeito, uma proposta à associação patronal e ao sindicato para que, em conjunto, estas entidades decidam sobre a aceitação de tal pretensão.

Cláusula 10.^a

Exercício e evolução na actividade profissional

As condições de admissão, aprendizagem, evolução na actividade profissional e promoção são as estabelecidas no anexo II deste contrato colectivo.

Cláusula 11.^a

Provimento e responsabilidade

1- No provimento de lugares, nomeadamente de chefia, a entidade patronal dará, em igualdade de condições, preferência a trabalhadores ao seu serviço.

2- A responsabilidade pelo funcionamento de uma máquina é do respectivo operador.

3- Um operador de máquina só pode ser responsável pelo funcionamento de uma máquina, para que não exista diminuição de regras de segurança.

CAPÍTULO III

Direitos e obrigações das partes

Cláusula 12.^a

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação a sua competência, quando requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;
- i) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotizações convenientemente

preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com o acordo dos trabalhadores;

j) Afixar na empresa, em local apropriado, a indicação do contrato colectivo de trabalho aplicável.

Cláusula 13.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Zelar pelo estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar sigilo sobre assuntos que não estejam autorizados a divulgar;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informação referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, nem trabalhando em empresas do mesmo ramo ou sector sem prévia autorização, por escrito, da empresa com a qual tenha contrato de trabalho efectivo.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por

ele executadas. No entanto, a referida transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;

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

g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse sócio-profissional para os trabalhadores;

h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;

i) Diminuir a retribuição, bem como baixar de categoria, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito do trabalhador e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;

j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade, quanto às operações comerciais praticadas pela empresa, e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;

k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;

m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais e dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam reflexo directo ou indirecto do exercício de tais funções;

n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10 % no capital social da outra;

o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;

p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;

q) Fazer *lock-out*;

r) Transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de actividade, salvo o disposto nos números 2 e 3.

2- Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respectiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3- Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista neste contrato para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais graves.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Duração do trabalho

1- O período de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a quarenta horas semanais.

2- Para os trabalhadores em regime de horário geral, o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3- Não poderá resultar da aplicação deste contrato o aumento do horário de trabalhadores de actividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

4- Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho, deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa, devendo o seu parecer acompanhar o respectivo horário a enviar à Inspeção-Geral do Trabalho.

5- Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago como trabalho suplementar quando perfizer duas horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalhador será dispensado da prestação de trabalho suplementar desde que o solicite invocando motivos atendíveis.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o trabalhador e o empregador;

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda uma hora.

6- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

7- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a saúde ou para a criança.

8- O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

9- O trabalhador-estudante não está obrigado a prestar trabalho suplementar.

Cláusula 17.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho, em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório será remunerado com a retribuição normal mais um acréscimo, de acordo com as seguintes percentagens:

a) Acréscimo de 75 % da retribuição nas horas em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho;

b) Acréscimo de 100 % da retribuição no trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;

2- As horas extraordinárias referidas na alínea a) do número anterior serão remuneradas segundo o estabelecido na alínea b) se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3- Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

4- Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5- Os limites fixados no Código do Trabalho, para o trabalho suplementar, são aumentados, pela presente, até duzentas horas anuais.

6- O tempo gasto no transporte previsto na parte final no número 4 desta cláusula é também pago como trabalho extraordinário, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

1- É considerado nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Nos termos da lei, a retribuição do trabalho nocturno, será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 19.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do horário de trabalho mediante acordo escrito os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desse cargo;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3- Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não terão direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar.

4- O acordo referido no número 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 20.^a

Retribuição mensal

1- Entendem-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3- Entende-se por retribuição mensal efectiva ou simplesmente retribuição mensal (RM) unicamente a soma dos seguintes valores:

a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo IV;

b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;

c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 22.^a;

d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 19.^a, sendo caso disso.

4- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável.

5- Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas do próprio contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6- Aos técnicos de venda que, sem o seu acordo prévio, nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante os 6 meses seguintes, não inferior à sua média dos 12 meses anteriores à alteração.

7- A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respectivo.

8- No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12 \times \text{htp}}{52 \times \text{HS}}$$

em que:

RM - remuneração mensal efectiva;

HS - horas normais de trabalho semanal;

HTP - horas de trabalho prestado.

9- Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10- A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11- A transgressão do disposto nos números 7 e 10 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

Cláusula 21.^a

Retribuição por exercício de outras funções

1- Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2- Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve por mais de 150 dias em exercício, salvo o caso de investidura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1- Por cada três anos de permanência na mesma empresa contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior, com os seguintes valores:

Nas empresas do grupo II - 2,12 €;

Nas empresas do grupo III - 1,87 €;

Nas empresas do grupo IV - 1,50 €.

2- Na aplicação desta cláusula será considerado como anti-guidade efectiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 23.^a

Determinação da retribuição

1- Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{RM} \times 12}{\text{HS} \times 52}$$

em que:

RM = retribuição mensal efectiva (definida no número 3 da cláusula 20.^a);

HS = horas normais de trabalho semanal.

2- A fórmula anterior utilizar-se-á, também, para o cálculo do salário/hora no caso do número 2 da cláusula 18.^a e para cálculo da remuneração especial por trabalho nocturno.

3- O valor de um dia de trabalho será igual a RM/30.

Cláusula 24.^a

13.º mês - Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor

igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, ou nas faltas como tal consideradas pela lei, por gozo dos direitos de parentalidade, e por motivo de doença devidamente comprovada, desde que não ultrapasse 90 dias no ano, sendo assegurado que o trabalhador receberá neste caso, um valor igual a um mês de retribuição, complementando a empresa a importância paga pela Segurança Social.

Cláusula 25.^a

Abono para deslocações

Não se considera retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 26.^a

Deslocações

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar - 6,30 €;

Dormida e pequeno-almoço - 19,00 €;

Diária completa - 31,50 €.

3- As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,26 vezes o preço de 1 l de gasolina sem chumbo 95, por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 27.^a

Seguros

1- Para os vendedores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2- Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores pertencentes aos próprios ou à entidade patronal terão um seguro de responsabilidade civil.

CAPÍTULO VI

Refeitório e subsídio de alimentação

Cláusula 28.^a

Refeitório

1- Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2- Nas empresas em que já se pratique o fornecimento de re-

feições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

3- Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

4- As empresas que não forneçam refeições, pagarão, por cada dia efectivo de trabalho, o seguinte subsídio de alimentação:

Nas empresas do grupo II - 2,60 €;

Nas empresas do grupo III - 2,10 €;

Nas empresas de grupo IV - 1,60 €.

5- A atribuição do subsídio de alimentação não será afectada nos casos previstos nos números 2 e 5 da cláusula 61.^a

6- O subsídio de alimentação não deixará de ser atribuído ao trabalhador que inicie o trabalho com um atraso não superior a dez minutos duas vezes em cada semana, desde que esse atraso não assuma carácter de habitualidade.

7- Prevalecem sobre o disposto nesta cláusula os regimes mais favoráveis aos trabalhadores já existentes em cada empresa.

Cláusula 29.^a

Subsídio de refeição

1- Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a 5.^a hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta se estiver em funcionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a 6.^a hora do período de trabalho sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2- Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

a) Pequeno-almoço ou ceia - 1,90 €;

b) Almoço ou jantar - 6,50 €.

3- O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4- Nos casos de avarias de máquinas, não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria - o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal e feriados

1- São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2- De acordo com a lei, são feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1.º de Maio (dia do trabalhador);

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir, o distrital.

3- A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

1 de Janeiro;

25 de Abril;

1.º de Maio;

25 de Dezembro.

Cláusula 31.^a

Condições de trabalho em dia de descanso semanal

1- O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutro fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 17.^a

2- O trabalho prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado dá ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

Cláusula 32.^a

Duração das férias

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

2- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato colectivo, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 33.^a e no número 2 da cláusula 49.^a

5- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

6- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que deve ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 33.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Duração do período de férias

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

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

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Para efeitos do número anterior, não são consideradas as faltas estabelecidas nas alíneas b), g) e k) do número 2 da cláusula 46.^a, as motivadas por acidente de trabalho até 90 dias em cada ano civil, e as ligadas aos direitos de paternidade e maternidade, e as restantes alíneas do número 2 da cláusula 46.^a, até ao limite de oito dias por cada ano.

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

Cláusula 35.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos de determinação do mês completo, devem contar -se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o

gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo entre as partes.

Cláusula 36.^a

Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador, sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 37.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

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

b) Encerramento, por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;

c) Encerramento fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante acordo com os trabalhadores.

Cláusula 38.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os representantes dos trabalhadores.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo acordo favorável em contrário com o trabalhador.

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

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6- O gozo de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 39.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

4- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

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

Cláusula 40.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 38.^a.

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o número 3 da cláusula seguinte.

3- A prova da doença, prevista no número 1, é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5- No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7- Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos números 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 41.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês ao serviço, sendo garantido um mínimo de 10 dias úteis.

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

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

Cláusula 42.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 43.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 44.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse excedendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às

férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimentos posteriores.

Cláusula 45.^a

Faltas - Noção

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

Cláusula 46.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser injustificadas ou justificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 3;

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

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

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

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente quatro dias por mês para os membros das direcções das associações sindicais. E, ainda, dois dias por mês para membros de conselhos fiscais e mesas de assembleias-gerais de associações sindicais; durante oito horas por mês, pelos delegados sindicais;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros vo-

luntários, se como tal estiverem inscritos;

l) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre.

3- Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente afim no 1.º grau na linha recta;

b) Dois dias consecutivos pelo falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

5- O primeiro dos dias de faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afim referido no número 3 será o do respectivo evento, quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Contar-se-á a falta justificada a que tem direito a partir desse momento.

6- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números 2 e 3.

7- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

Cláusula 47.^a

Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea d) do número 2 da cláusula 46.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por declaração médica.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4- No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos números 7 e 8 da cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com

intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8- Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deve comunicá-lo ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no número 1.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 46.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas pelo empregador a título de dispensa.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 46.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 46.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição durante 11 dias, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- 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 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 50.^a

Impedimentos prolongados

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3- Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

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

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

3- O período de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Causas da cessação

1- O contrato de trabalho cessa por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

d) Rescisão do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

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

b) As retribuições correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 42.^a.

Cláusula 53.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1- É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

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

Cláusula 54.^a

Rescisão com justa causa

- 1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não tenha.
- 3- A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 69.^a.
- 4- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.
- 5- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
- 6- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

Cláusula 55.^a

Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

- 1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2- Podem constituir, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
 - h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
 - i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
 - j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
 - k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 56.^a

Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

- 1- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio nas situações seguintes:
 - a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
 - d) Aplicação de sanção abusiva;
 - e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
 - f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.
- 2- Nos casos de rescisão previstos no número 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 57.^a.

Cláusula 57.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

- As indemnizações referidas no número 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:
- a) Um mês de retribuição base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses;
 - b) Quando se tratar de membros de corpos gerentes de associações sindicais, delegados sindicais ou elementos de comissões de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

Cláusula 58.^a

Rescisão unilateral por parte do trabalhador

- 1- O trabalhador, por sua decisão, tem direito a rescindir o contrato, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.
- 2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.
- 3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

CAPÍTULO IX

Alteração ao contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

Direito à greve

- É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

Cláusula 60.^a

Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

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

3- Para efeitos do número 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 61.^a

Dispensa para amamentação ou aleitação

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

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

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

4- No caso de nascimento múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

Cláusula 62.^a

Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Cláusula 63.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes

facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador;

b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efectivação.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número 1, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário - e quando não for apresentada pelo trabalhador -, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano lectivo.

4- Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO XI

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 64.^a

Comunicação e inscrição

1- As entidades patronais são obrigadas a comunicar à segurança social a admissão dos trabalhadores, inscrevendo-os posteriormente como beneficiários.

2- É obrigatório transferir para as companhias de seguro a responsabilidade por acidentes de trabalho, nos termos da respectiva lei, incluindo também nas folhas de salários o subsídio de refeição.

Cláusula 65.^a

Reconversão profissional por acidentes de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador tem direito a indemnização por incapacidade temporária, correspondente à retribuição mensal efectiva, onde se incluem todas as prestações recebidas com carácter de regularidade, bem como aos subsídios de férias e de Natal e outras prestações anuais, se existirem.

2- Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição efectiva da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição efectiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3- Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, durante um ano, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe a entrega da soma da pensão de invalidez.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 66.^a

Sanções disciplinares

1- As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efectiva, pelo período máximo de seis dias;
- d) Despedimento.

2- Para efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3- Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

Cláusula 67.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 68.^a

Exercício da acção disciplinar

1- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

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

3- Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

Cláusula 69.^a

Processo disciplinar

1- A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 66.^a será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa de que conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2- Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para

o esclarecimento da verdade.

4- Decorrido o prazo legal, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada ser comunicada por escrito ao trabalhador.

5- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 55.^a

Cláusula 70.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir as ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 e até 24 meses sobre os factos mencionados na alínea c) do número 1 desta cláusula.

Cláusula 71.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito. Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 57.^a

Cláusula 72.^a

Multas

1- O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

2- O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

CAPÍTULO XIII

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 73.^a

Segurança e higiene no trabalho

1- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de quatro elementos, sendo dois eleitos pelos trabalhadores e dois nomeados pela entidade patronal.

2- Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3- As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4- A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 74.^a

Atribuição da comissão de segurança

1- A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;

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

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial, ou emanadas das direcções das empresas, relativos a higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar soluções às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorarem as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

2- Dos relatórios referidos, relativos a cada ano, será enviada uma cópia à Inspeção-Geral do Trabalho e outra será afixada, pelo menos durante 30 dias, na empresa, em local de fácil acesso, para consulta dos trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 75.^a

Princípio geral

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

Cláusula 76.^a

Formação contínua

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos trabalhadores;

c) Assegurar o direito à formação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4- As horas de formação certificada a que se refere o número 3 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

CAPÍTULO XV

Classificação das empresas

Cláusula 77.^a

De acordo com a sua actividade e o seu equipamento, as empresas são classificadas nos grupos II, III e IV:

Grupo II - empresas que têm instaladas máquinas de produção de mesa plana;

Grupo III - empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda, com secadores e transformadores;

Grupo IV - empresas que têm instaladas máquinas de pro-

dução de forma redonda, sem secadores e os retomadores de papel.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

1- Comercial

1.1- *Director* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do departamento.

1.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

1.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

1.4- *Técnico de vendas* - É o trabalhador que vende o que a empresa fabrica e comercializa, contactando, informando e apoiando o cliente; efectua demonstração de produtos, suas características e vantagens; calcula preços e indica condições de venda; colabora com os serviços de produção. Pode exercer funções predominantemente dentro ou fora do estabelecimento da empresa.

1.5- *Estagiário comercial* - É o trabalhador que faz o seu estágio para técnico de vendas.

2- Informática

2.1- *Director* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do departamento.

2.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

2.3- *Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

2.4- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

2.5- *Programador de informática* - É o trabalhador que cria programas, que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação. Recebe instruções e objectivos a atingir do analista de sistemas. Efectua a preparação e codificação de programas; fornece instruções, procede a testes, assegura a manutenção de programas e dados e introduz alterações se necessário.

2.6- *Estagiário de informática* - É o trabalhador que faz o seu estágio para programador de informática.

3- Administrativo

3.1- *Director* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

3.2- *Chefe de departamento de recursos humanos* - É o trabalhador responsável pelos elementos referentes ao contrato de trabalho, relativos às pessoas ao serviço da empresa, nomeadamente referentes à assiduidade, vencimentos, processos individuais, mapa do quadro de pessoal, mapa de férias, balanço social, admissões, promoções e reclassificações. Assegura o cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS,

segurança social e formação profissional, contactando com entidades oficiais, patronais e sindicais. Elabora estatísticas. Mantém actualizada a informação inerente à medicina no trabalho, higiene e segurança, documentação relativa a acidentes de trabalho e ligação com companhias de seguros, serviços médicos, entidades fiscalizadoras e judiciais.

3.3- *Contabilista* - É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, classifica documentos e despesas, ordena movimentos de crédito e débito, prepara a documentação para o cumprimento de obrigações legais, elabora informações sobre a situação financeira e económica e organiza relatórios e inventários.

3.4- *Secretário(a) de direcção/administração* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção/administração da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; organizar e assegurar a agenda de compromissos e tarefas, assembleias gerais ou de accionistas, reuniões de trabalho, contactos e preparação e concretização de actos notariais.

3.5- *Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa tarefas na empresa relacionadas com a redacção e processamento de texto e documentos; elabora notas informativas; analisa, encaminha e responde a correspondência. Pode desempenhar funções de caixa, efectuando recebimentos e pagamentos e os respectivos registos. Se estiver habilitado, pode proceder à tradução de cartas, documentos ou outros textos em língua estrangeira, de interesse para a empresa; pode desempenhar funções numa área ou departamento específico da empresa (contabilidade, recursos humanos, etc.).

3.6- *Telefonista* - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo internamente as chamadas recebidas e estabelecendo ligações para o exterior; responde se necessário a pedidos de informação.

3.7- *Estagiário administrativo* - É o trabalhador que faz o seu estágio para assistente administrativo.

3.8- *Auxiliar administrativo* - É o trabalhador que no essencial apoia os assistentes administrativos, em serviços internos e externos.

4- Laboratório

4.1- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

4.2- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

4.3- *Analista* - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e ou químicos, com vista a determinar e a verificar as matérias-primas ou subsidiárias, amostras da produção em curso e produtos finais a fim de controlar os parâmetros de qualidade e especificações definidas; recolhe amostras, prepara os elementos necessários à realização das análises e ensaios, faz cálculos técnicos, processamento de resultados e pode colaborar na realização de estudos e experiências a nível fabril.

4.4- *Controlador de qualidade de papel* - É o trabalhador responsável pela efectivação e registo dos ensaios físicos de matérias-primas, de produtos acabados ou em vias de fabrico.

4.5- *Operador de laboratório* - É o trabalhador que prepara o material para as análises, sob a orientação do analista, com quem colabora e a quem presta apoio.

4.6- *Auxiliar de laboratório* - É o trabalhador que faz o seu estágio para operador de laboratório.

5- Manutenção

5.1- *Director* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de manutenção.

5.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados no departamento.

5.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

5.4- *Técnico especialista de manutenção* - É o trabalhador responsável pela montagem, conservação, detecção e reparação de avarias, calibragem, ensaio de instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos, de protecção e controlo industrial. Utiliza aparelhagem adequada e segue esquemas e especificações técnicas.

5.5- *Técnico de manutenção mecânica* - É o trabalhador que detecta avarias mecânicas; executa, repara, afina, monta e desmonta peças, motores e outros conjuntos mecânicos, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência.

5.6- *Técnico de manutenção eléctrica* - É o trabalhador que executa trabalhos ligados à manutenção e reparação eléctrica de máquinas e instalações, assume a responsabilidade dessa execução, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência.

5.7- *Técnico de construção civil* - É o trabalhador que, possuindo qualificação necessária, desempenha funções da especialidade própria na área de actividade de construção civil, nomeadamente conservação e melhoria de instalações.

5.8- *Estagiário de manutenção* - É o trabalhador que inicia o estágio para técnico de manutenção mecânica e ou técnico de manutenção eléctrica e ou técnico de construção civil.

6- Logística

6.1- *Director* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de logística.

6.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento, sendo responsável pelas medidas que assegurem o controlo da qualidade de mercadorias recebidas e dos produtos fabricados, antes da sua expedição para os clientes.

6.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

6.4- *Encarregado de armazém* - É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação do pessoal do armazém, planeando todo o trabalho deste.

6.5- *Motorista (de pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional de veículos automóveis, pesados ou ligeiros, assegura, na sua especialidade,

o transporte de produtos acabados ou destinados a armazenagem ou transformação. Deve zelar, sem execução, pela boa conservação, operacionalidade e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação de carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudantes de motoristas.

6.6- *Condutor de empilhador* - É o trabalhador que procede exclusiva ou predominantemente ao transporte, carga, descarga e empilhamento de qualquer tipo de produto, utilizando empilhadores, tractores com reboque, pontes rolantes e outros meios de movimentação e elevação de materiais, devendo zelar pela conservação e limpeza dos equipamentos.

6.7- *Fiel de armazém* - É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação.

6.8- *Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e auxilia as manobras e procede à arrumação, acondicionamento e descarga de mercadorias.

6.9- *Ajudante de fiel de armazém* - É o trabalhador que executa serviços auxiliares de armazém sob orientação do fiel de armazém. Pode colaborar em cargas e descargas.

7- Produção

7.1- *Director* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de todas as secções de produção, nomeadamente planeamento, gestão de pessoal e matérias-primas, e ligação com todos os restantes sectores da empresa.

7.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

7.3- *Chefe de fabricação* - É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação de papel.

7.4- *Encarregado geral* - É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita ao encaminhamento de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respectivos postos de trabalho.

7.5- *Chefe de secção* - É o trabalhador responsável por uma secção de produção ou turno, tendo ao seu cargo todo o respectivo pessoal, tanto no aspecto técnico como disciplinar.

7.6- *Chefe de turno* - É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo pessoal.

7.7- *Condutor de máquina de papel* - É o trabalhador responsável pela condução da máquina de produção e pela refinação.

7.8- *Controlador de formatos* - É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar, controlando ainda a qualidade e a quantidade de produção.

7.9- *Maquinista de transformação* - É o trabalhador responsável pela condução, conservação e limpeza de qualquer uma das máquinas: de tubos, fundas, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobinas ou de papel previamente cortado.

7.10- *Operador de cartão canelado* - É o trabalhador responsável pelas funções de golpeagem, vincagem, associadas

ou não a impressão.

7.11- *Gravador e ou montador de carimbos* - É o trabalhador responsável pelo decalque, execução, montagem e aplicação de carimbos. Pode utilizar meios informáticos.

7.12- *Montador de cunhos e cortantes* - É o trabalhador que, servindo-se de um modelo ou criando-o, projecta e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

7.13- *Ajudante de condutor de máquina de papel* - É o trabalhador que colabora directamente com o condutor da máquina de produção de papel, podendo-o substituir na sua ausência.

7.14- *Condutor de refinação de massa* - É o trabalhador responsável pela condução da refinação de massa e da adição de produtos químicos.

7.15- *Condutor de máquina de acabamento* - É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas, de acabamento, nomeadamente laminadores simples e de fricção, bobinadores, rebobinadores, calandras, guilhotinas, cortadoras, groufadoras, máquinas de lascar, etc., cabendo-lhe a detecção de defeitos no papel ou cartão e o seu registo.

7.16- *Ajudante de condutor de máquina de acabamento* - É o trabalhador que colabora directamente com o condutor de máquina na execução dos trabalhos.

7.17- *Ajudante de condutor de refinação de massa* - É o trabalhador que colabora directamente com o condutor, de quem recebe orientação.

7.18- *Ajudante de operador de cartão canelado* - É o trabalhador que ajuda e substitui eventualmente os operadores na falta destes.

7.19- *Operador de triagem de resíduos* - É o trabalhador responsável pela recolha, separação e catalogação dos resíduos recolhidos e destinados a transformação.

7.20- *Manipulador(a)* - É o trabalhador que executa tarefas manuais de escolha, embalagem, pesagem, contagem e corte. Pode ainda proceder, sob orientação do condutor de máquina, à alimentação e recolha manual de folhas de cartão e papel.

7.21- *Operador saqueiro* - É o trabalhador que manipula, embala, retira sacos e cose em máquinas.

7.22- *Preparador de matérias-primas* - É o trabalhador que, sob orientação do responsável técnico ou hierárquico, prepara e quantifica matérias-primas e produtos químicos no processo de fabricação de papel e cartão. Pode participar na organização e arrumação de matérias-primas e produtos destinadas ao seu sector.

8- Vapor/energia

8.1- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

8.2- *Chefe de secção* - É o trabalhador que orienta tecnicamente determinada secção e vela pela disciplina da mesma.

8.3- *Encarregado de vapor/energia (fogueiro)* - É o trabalhador responsável por dirigir, coordenar e controlar os serviços e toda a rede de vapor existente na central.

8.4- *Operador de vapor/energia (fogueiro)* - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de gera-

dores de vapor destinados à produção de energia e aquecimento industrial, no respeito pelo estabelecido legalmente no respectivo regulamento. Compete-lhe ainda assegurar o bom estado de funcionamento, segurança e conservação de todos os meios envolventes na sua área de trabalho.

8.5- *Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro)* - É o trabalhador que apoia e exerce funções sob a responsabilidade e orientação do operador de vapor/energia (fogueiro).

9- Sectores especiais, complementares e categorias gerais

9.1- *Chefe de departamento de gestão ambiental* - É o trabalhador responsável pelo acompanhamento, verificação, propostas de medidas e soluções que se relacionem com o controlo de riscos ambientais. Assegura o cumprimento das disposições legais, apresenta soluções no âmbito da qualidade, sistemas de gestão ambiental, energia, resíduos, etares, ruído e verificação de instalações.

9.2- *Técnico de desenho* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos e práticos, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, com base em procedimentos preestabelecidos e podendo utilizar meios informáticos.

9.3- *Encarregado de HST* - É o trabalhador responsável pela segurança e higiene na empresa. Elabora estatísticas, processos individuais, inquéritos, relatórios, campanhas de informação e esclarecimento, verifica estojos e outros materiais de primeiros socorros e apoio a sinistrados de trabalho, na área da prevenção e segurança.

Verifica e fiscaliza a limpeza de instalações e recolha e tratamento de resíduos e lixo, na área da higiene industrial.

9.4- *Cozinheiro(a)* - É o trabalhador qualificado que prepara, confecciona e procede à colocação e distribuição de refeições nos recipientes próprios e de forma adequada. Pode confeccionar sobremesas e elaborar ou dar contributos para as ementas. Assegura a higiene e conservação de alimentos e limpeza da cozinha e seus utensílios.

9.5- *Empregado(a) de refeitório* - É o trabalhador responsável pela organização, preparação adequada de mesas e condições de higiene da sala de refeições, nomeadamente limpeza de talheres, louça, vidros, recipientes, frigoríficos e outros utensílios utilizados. Poderá colaborar em serviços de pré-preparação de alimentos. Organiza a recepção e emissão de senhas de refeição.

9.6- *Porteiro ou guarda* - É o trabalhador que, na portaria da empresa, controla entradas e saídas, anuncia visitas, pode receber contactos telefónicos e assegura a vigilância do perímetro fabril. Assegura o controlo e pesagem de viaturas de matérias-primas e produtos acabados.

9.7- *Estagiário técnico de desenho* - É o trabalhador que apoia o técnico de desenho e faz estágio para ingresso na categoria respectiva.

9.8- *Aprendiz* - É o trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilite a ascensão a categoria superior.

9.9- *Serviço de apoio* - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder a limpeza de instalações ou sectores da empresa, podendo apoiar a execução de serviços não qualificados.

ANEXO II

Condições de admissão, exercício e evolução na actividade profissional

1- Princípios gerais

1.1- As categorias e definições profissionais definidas no anexo I estão integradas em nove níveis de enquadramento (A a I) no anexo III, para efeitos de remuneração mínima, estabelecida no anexo IV.

1.2- Na indicação da categoria profissional do trabalhador, constará à frente da mesma a indicação do respectivo nível de qualificação, que deverá constar expressamente no recibo de retribuição, podendo constar indicações mais específicas quanto ao tipo de máquina ou funções, desde que abrangidas no âmbito da definição da respectiva categoria profissional.

1.3- À classificação por nível de enquadramento corresponde a qualificação para o exercício de funções. Quanto mais elevada for a classificação por nível, mais elevada será a qualificação na respectiva categoria profissional e corresponderá ao desempenho de funções de maior responsabilidade.

1.4- Deverá ser promovida pela empresa formação profissional específica da função da categoria profissional que permita ao trabalhador desempenho de funções de maior responsabilidade e a classificação num nível mais elevado.

2- Admissão

2.1- A idade mínima de admissão para o desempenho de actividades profissionais reguladas por esta convenção é de 16 anos, com as seguintes excepções:

2.1.1- É de 18 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais de serviço de apoio, telefonista, técnico de vendas, motorista, ajudante de motorista, condutores de máquinas, condutor de empilhador e operador de triagem de resíduos.

2.1.2- É de 21 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais de porteiro e guarda e para o exercício de funções que envolvam o recebimento, pagamento, guarda e conservação de numerário e outros valores com efeito liberatório; e operadores de máquinas e equipamentos, que impliquem o manuseamento de equipamentos ou sistemas que acarretem perigosidade, nomeadamente geradores de vapor e equipamentos auxiliares.

2.2- Os trabalhadores a admitir devem fazer prova das habilitações mínimas exigidas por lei em função da idade.

3- Reclassificação

3.1- O trabalhador cuja categoria profissional tenha determinada reclassificação, mas cujas funções exercidas correspondam a uma outra categoria profissional e a um nível mais elevado, será classificado de acordo com os mesmos.

3.2- Os trabalhadores que tenham os anos de profissão e as condições previstas para o efeito serão classificados na categoria profissional correspondente às funções e integrados no correspondente nível de enquadramento.

3.3- Os trabalhadores cuja categoria profissional, atribuída pela empresa, não conste na convenção colectiva anterior serão classificados de acordo com as funções exercidas.

4- Deontologia profissional

4.1- Sempre que o exercício de determinada actividade profissional esteja obrigatoriamente condicionado à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efectuada na data da admissão ou no momento em que na empresa se passe a exercer essa actividade profissional.

4.2- Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens que contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos, ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado.

4.3- Sempre que no exercício da sua actividade profissional os trabalhadores corram riscos que possam pôr em causa de forma excepcional a sua integridade física, nomeadamente electrocussão, descargas de fluidos, etc., não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

5- Nível I

5.1- Nos primeiros seis meses de aprendizagem, poderá o trabalhador contactar vários serviços ou áreas profissionais, após o que deverá ser fixado numa actividade que corresponda à classificação numa categoria profissional, que deverá ser indicada no respectivo recibo de retribuição (exemplo: aprendiz de máquina de papel - nível I).

5.2- Após uma permanência máxima de 12 meses neste nível, o aprendiz será promovido, no mínimo, a uma das categorias profissionais dos níveis H e G, nas condições estabelecidas neste anexo.

6- Nível H

6.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o estagiário, o ajudante e o auxiliar de laboratório serão promovidos, no mínimo, às respectivas categorias profissionais previstas num dos níveis seguintes.

6.2- O ajudante de motorista, o auxiliar administrativo e o serviço de apoio admitidos para exercer as funções correspondentes a estas categorias profissionais serão após a admissão enquadrados neste nível.

7- Nível G

7.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o assistente administrativo será promovido ao nível E ou, para secretário(a) de direcção/administração, no nível D.

8- Nível F

8.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o técnico de desenho será promovido ao nível D.

8.2- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o condutor de máquina de papel será promovido ao nível E.

8.3- O cozinheiro admitido para exercer as funções correspondentes a esta categoria profissional será, após a admissão, enquadrado neste nível, devendo possuir as necessárias habilitações e competências para o exercício da profissão.

9- Nível E

9.1- O condutor de máquina de papel após uma permanência máxima de um ano neste nível, desde que reúna as condições previstas, será promovido ao nível D.

10-Níveis D, C-1 e C-2:

10.1- São condições para o exercício de funções previstas nestes níveis, habilitações escolares correspondentes ao 12.º ano, que podem no entanto ser substituídas por experiência profissional. Para o exercício de funções de chefia hierárquica, deve verificar-se capacidade de coordenação funcional de equipas, actividades e grupos de trabalho.

10.2- O técnico de manutenção mecânica e o técnico de manutenção eléctrica, após uma permanência máxima de um ano no nível C-2, desde que exerçam as funções profissionais correspondentes, serão promovidos a técnico especialista de manutenção, no nível C-1.

11-Níveis B e A

11.1- É condição necessária para o exercício das funções estabelecidas nestes níveis o bacharelato ou licenciatura, experiência comprovada em funções análogas, capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução.

ANEXO III

Níveis de enquadramento

Nível A:

Diretor (todos os sectores).

Nível B:

Chefe de departamento (todos os sectores);
 Chefe de departamento de recursos humanos;
 Chefe de departamento de gestão ambiental;
 Analista de sistemas;
 Contabilista;
 Chefe de fabricação.

Nível C-1:

Programador informático;
 Encarregado geral (produção);
 Técnico de desenho;
 Chefe de turno;
 Chefe de secção (todos os sectores);
 Analista;
 Técnico especialista de manutenção.

Nível C-2:

Encarregado de armazém;
 Encarregado de vapor/energia (fogoeiro);
 Secretário(a) de direcção/administração;
 Técnico de manutenção mecânica;
 Técnico de manutenção eléctrica.

Nível D:

Técnico de vendas;
 Condutor de máquina de papel;
 Encarregado de HST.

Nível E:

Assistente administrativo;
 Controlador de qualidade de papel;
 Técnico de construção civil;
 Gravador e ou montador de carimbos;
 Operador de vapor/energia (fogoeiro);

Controlador de formatos;
 Motorista de pesados;
 Condutor de máquina de papel;
 Montador de cunhos e cortantes.

Nível F:

Operador de laboratório;
 Motorista de ligeiros;
 Fiel de armazém;
 Maquinista de transformação;
 Operador de cartão canelado;
 Condutor de refinação de massa;
 Condutor de máquina de acabamento;
 Cozinheiro(a);
 Condutor de máquina de papel até um ano;
 Técnico de desenho até um ano;
 Empregado(a) de refeitório;
 Preparador de matérias-primas.

Nível G:

Telefonista;
 Condutor de empilhador;
 Operador de triagem de resíduos;
 Operador(a) saqueiro;
 Porteiro ou guarda;
 Assistente administrativo até um ano.

Nível H:

Estagiário administrativo;
 Estagiário de manutenção;
 Estagiário técnico de desenho;
 Estagiário de informática;
 Estagiário comercial;
 Auxiliar de laboratório;
 Ajudante de fiel de armazém;
 Ajudante de condutor de máquina de papel;
 Ajudante de condutor de máquina de acabamento;
 Ajudante de condutor de refinação de massa;
 Ajudante de operador de cartão canelado;
 Ajudante de operador de vapor/energia (fogoeiro);
 Ajudante de motorista;
 Manipulador(a);
 Serviço de apoio;
 Auxiliar administrativo.

ANEXO IV

Tabela salarial

(Em euros)

Nível de Enquadramento	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
A	695	620	580
B	650	570	550
C-1	610	534	525
C-2	565	520	510
D	530	505	495
E	525	496	485
F	516	485	485
G	496	485	485
H	485	485	485

O aprendiz admitido com 18 anos e menos de 25 anos, após seis meses passa a receber no mínimo o salário mínimo nacional.

ANEXO V

Empresas filiadas na ANIPC

Nome da empresa	Divisão	Grupo
Fábrica de Papel Ponte Redonda, SA	Fabricantes	II
Fábrica de Papel Torres Novas, L. ^{da}	Fabricantes	II
Natural - Indústria de Papel, SA	Fabricantes	II
Papeleira Portuguesa, SA	Fabricantes	II
Sociedade Transformadora Papéis Vouga, L. ^{da}	Fabricantes	II
AMS - Goma Camps, SA	Fabricantes	III
Cemopol - Celuloses Moldadas Portuguesas, L. ^{da}	Fabricantes	III
Fábrica de Papel da Lapa, L. ^{da}	Fabricantes	III
Fábrica de Papel de Fontes, L. ^{da}	Fabricantes	III
Fábrica de Papel e de Cartão da Zarrinha, SA	Fabricantes	III
Fábrica de Papel Medros, L. ^{da}	Fabricantes	III
Fapajal - Fábrica de Papel do Tojal, SA	Fabricantes	III
Oliveira Santos & Irmão, L. ^{da}	Fabricantes	III
Papel Especial, L. ^{da}	Fabricantes	III
Domingos José Afonso, Sucrs, L. ^{da}	Fabricantes	IV
Maria Moreira da Silva Ferreira	Fabricantes	IV
Moreira & Gonçalves, L. ^{da}	Fabricantes	IV
Adriano Carneiro & Manuela - Recuperáveis Têxteis, L. ^{da}	Retomador	IV
Alberto Pinto, L. ^{da}	Retomador	IV
Américo de Oliveira Monteiro	Retomador	IV
APPACDM da Trofa - Associação Portuguesa de Pais e Amigos de Cidadão Deficiente Mental	Retomador	IV
Armazém Calisto - Comércio de Sucatas, L. ^{da}	Retomador	IV
Baluart- Sociedade da Recolha e Recuperação de Desperdícios, L. ^{da}	Retomador	IV
Bracicla - Tratamento de Resíduos, Unipessoal, L. ^{da}	Retomador	IV
Carlos Ferreira da Silva & Filhos, L. ^{da}	Retomador	IV
Centro de Triagem de Papel, Metal e Plástico do Pinhal da Areia, L. ^{da}	Retomador	IV
Cesar Azevedo de Oliveira	Retomador	IV
Cistervias - Transporte Rodoviário de Mercadorias, Unipessoal, L. ^{da}	Retomador	IV
Correia & Mendes, L. ^{da}	Retomador	IV
David Carneiro da Silva, Unipessoal, L. ^{da}	Retomador	IV
David Lopes da Cunha	Retomador	IV
Fapajal - Fábrica de Papel do Tojal, SA	Retomador	IV
Ecopaletes, L. ^{da}	Retomador	IV
Europa & C Recicla Portugal, SA - Lisboa	Retomador	IV
Europa & C Recicla Portugal, SA - Porto	Retomador	IV
Europa & C Recicla Portugal, SA - Figueira da Foz	Retomador	IV
Euroseparadora - Gestão de Resíduos, L. ^{da}	Retomador	IV
Félix Filipe & Filhos - Reciclagem e Valorização de Resíduos, L. ^{da}	Retomador	IV
Francisco Baptista, L. ^{da}	Retomador	IV
Francisco Henrique Sousa Frade	Retomador	IV
Francisco Marques Rodrigues, SA	Retomador	IV
Gestapulia - Transportes e Serviços, L. ^{da}	Retomador	IV
GondoTriagem Unipessoal, L. ^{da}	Retomador	IV
Irmão do Ambiente - Recolha de Resíduos, L. ^{da}	Retomador	IV

J. Moreira, L. ^{da}	Retomador	IV
J. Nunes & Filhos, L. ^{da}	Retomador	IV
Jesus Pereira & Filhos - Transportes de Resíduos Industriais, L. ^{da}	Retomador	IV
José da Cruz Fernandes	Retomador	IV
Judite Maria Jesus Dias, L. ^{da}	Retomador	IV
LNB Car - Carmo Benta, L. ^{da}	Retomador	IV
LNB Recicla - Benta & Benta, Unipessoal, L. ^{da}	Retomador	IV
Manuel Paiva - Recuperadores Têxteis, L. ^{da}	Retomador	IV
Maria Adelaide Baptista Ferreira	Retomador	IV
Mário Oliveira Alves Nogueira, L. ^{da}	Retomador	IV
Mirapapel, L. ^{da}	Retomador	IV
Molhos ás Resmas - Gestão de Resíduos, Unipessoal, L. ^{da}	Retomador	IV
Nor - Gomresíduos - Gestão Ambiental, L. ^{da}	Retomador	IV
Pais & Filho, L. ^{da}	Retomador	IV
Palmiresíduos - Combustíveis e Resíduos, L. ^{da}	Retomador	IV
Paulo Couto & Filhos, L. ^{da}	Retomador	IV
Quima - Recolha e Recuperação de Desperdícios, L. ^{da}	Retomador	IV
Reciclave - Comércio Desperdícios do Ave, L. ^{da}	Retomador	IV
Reciclopapel - Sociedade Recicladora de Papel, L. ^{da}	Retomador	IV
Recipel - Reciclagem de Papel, L. ^{da}	Retomador	IV
Recofrades - Recolha de Papel e Plástico, L. ^{da}	Retomador	IV
Recoverde - Gestão de Resíduos, Unipessoal, L. ^{da}	Retomador	IV
Renascimento - Gestão e Reciclagem de Resíduos, L. ^{da}	Retomador	IV
Revalor - Recuperação e Valorização Resíduos, L. ^{da}	Retomador	IV
Rosalina Madaíl	Retomador	IV
S.P.R - Sociedade Portuguesa de Resíduos, SA	Retomador	IV
Santos Oliveira Plásticos, L. ^{da}	Retomador	IV
Serafim Ferreira Soares Albergaria	Retomador	IV
Socer Embalagens, L. ^{da}	Retomador	IV
Sociedade Comercial de Papel e Cortiça Amarelisa, L. ^{da}	Retomador	IV
TondelRecicla, Unipessoal, L. ^{da}	Retomador	IV
Trepel - Triagem e Comércio de Resíduos de Papel, L. ^{da}	Retomador	III
Wippytex, L. ^{da}	Transformador	III
A Bolseira, L. ^{da}	Transformador	III
Augusto Coelho de Barros, L. ^{da}	Transformador	III
Cartonagem S. Braz, L. ^{da}	Transformador	III
Cartonarte - Indústria de Cartonagem, L. ^{da}	Transformador	III
CST - Cartonagem São Tiago, L. ^{da}	Transformador	III
Errepack - Artigos e equipamentos para embalagens, L. ^{da}	Transformador	III
Europa&C Cartão Ovar, SA	Transformador	III
Goma Camps Portugal, SA	Transformador	III
Gopaca - Fábrica de Papel e Cartão, SA	Transformador	III
Graphpack - Indústria e Comercialização de Embalagens, L. ^{da}	Transformador	III
Hexapainel - Comercialização e Representação de Derivados de Papel, SA	Transformador	III
Iberfánfold II, SA	Transformador	III
Indutubos - Sociedade Industrial Tubos de Papel, L. ^{da}	Transformador	III
José Amâncio Santos Beleza & Filhos, L. ^{da}	Transformador	III
JPZ - Cartonagem, SA	Transformador	III

Lapa3 - Caixas de Cartão Canelado, L. ^{da}	Transformador	III
Luja Papeleira, Sociedade Unipessoal, L. ^{da}	Transformador	III
Mário Valente de Lima, L. ^{da}	Transformador	III
Saica Pack Portugal, SA - Lisboa	Transformador	III
Saica Pack Portugal, SA - Ovar	Transformador	III
Saica Pack Portugal, SA - Marinha Grande	Transformador	III
Sebastião & Martins, SA	Transformador	III
Smurfit Kappa Portugal, SA	Transformador	III
Valpel - Comércio e Transformação de Papel, L. ^{da}	Transformador	III
World Pack -Indústria Embalagens, L. ^{da}	Transformador	III

Lisboa, 14 de Fevereiro de 2014.

Cláusula 1.^a

Pela ANIPC - Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

Área e âmbito

Joaquim Pedro Cardoso Ferreira da Conceição, mandatário.

1- O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

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

2- Este CCT aplica-se em todo o território nacional.

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média.

3- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

SITSESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Cláusula 2.^a

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Vigência)

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

Depositado em 14 de abril de 2014, a fl. 149, do livro n.º 11, com o n.º 35/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

2- As diuturnidades e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2014.

... ..

CAPÍTULO V

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra - Alteração

Retribuição do trabalho

... ..

Cláusula 20.^a

Alterações à convenção colectiva de trabalho entre a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* 1.^a Série, n.º 36 de 29 de Setembro de 2013.

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 35,00 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

... ..

CAPÍTULO I

Cláusula 20.^a-A

Área, âmbito, vigência e denúncia

(Subsídio de refeição)

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,27 €.

... ..

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

.....

Cláusula 52.^a

(Cláusula de salvaguarda)

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 46/2012 e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 36/2013.

.....

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil trabalhadores.

Lisboa, 11 de Março de 2014.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

José Manuel da Silva Monteiro, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

José Manuel da Silva Monteiro, na qualidade de mandatário.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Verter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Miguel Alexandre Marçal dos Reis, na qualidade de mandatário.

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCES:

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

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios 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.

Declaração

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes Sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

- Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

- OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

- Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Depositado em 14 de abril de 2014, a fl. 148, do livro n.º 11, com o n.º 33/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outro - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- Este acordo de empresa, doravante designado por AE aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a sociedade CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA, cuja principal atividade consiste na produção de pasta para papel, adiante designada por empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 27.^a (adesão individual ao contrato).

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão e revogação

1- O presente acordo de empresa altera o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2013, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

2- A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.

3- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2014.

4 a 7- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 11.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

1 a 7- Mantém a redação em vigor.

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Mantém a redação em vigor;

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 75,72 € mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) Mantém a redação em vigor.

9- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 e 2- Mantém a redação em vigor.

3- O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

a) Mantém a redação em vigor;

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 1,40 €;

c) Mantém a redação em vigor.

4 a 8- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 65.^a

Base de indexação

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno corresponde em 2014 ao valor consolidado de 1230,00 €, o qual será atualizado em percentagem igual à que for acordada anualmente para as tabelas salariais, sem detrimento do estabelecido no parágrafo único do número 1 da cláusula 63.^a.

2- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guar-

da e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 53,43 €.

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do número 1, movimentam verba inferior a 480,05 € mensais em média anual.

3- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 75.^a

Subsídio de refeição

1 e 2- Mantém a redação em vigor.

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 6,00 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste AE, o valor do subsídio referido no número anterior é de 9,42 €.

5 a 8- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 94.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 a 3- Mantém a redação em vigor.

4- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

a) Mantém a redação em vigor;

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didático recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

– Até ao 6.º ano de escolaridade - 65,36 €/ano;

– Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade - 86,50 €/ano;

– Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade - 113,40 €/ano;

– Ensino superior ou equiparado - 209,30 €/ano.

5 e 6- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 95.^a

Regalias sociais

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3, 4 e 5 desta cláusula, a empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

a) Seguro social;

b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;

c) Subsídio de nascimento ou adoção de filho;

d) Subsídio especial a deficientes;

e) Complemento de reforma;

2- A regalia prevista na alínea e) do número 1 desta cláusula só se aplica aos trabalhadores que já se encontravam ao serviço da empresa à data da entrada em vigor do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007.

3- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do AE referido no número anterior, bem como para os trabalhadores que, admitidos antes dessa data, tenham expressamente optado nesse sentido, em declaração escrita e com renúncia ao regime anterior, aplica-se-lhes o regime de complemento de reforma (plano B) que consta como anexo

IV ao presente AE.

4- Aos trabalhadores admitidos após 1 de Maio de 2014 aplica-se o regime de complemento de reforma que consta como anexo V ao presente AE.

5- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de complemento de reforma constante do anexo IV (plano B), podem optar pelo regime previsto no número anterior, através de expressa declaração escrita nesse sentido e renunciando na mesma declaração ao regime de complemento de reforma que lhes era aplicável na empresa até à data da renúncia.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

.....

D) Operador industrial

.....

8- Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) Mantém a redacção em vigor;

b) O prémio terá o valor horário de 0,71 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) Mantém a redacção em vigor.

M) Trabalhadores fogueiros

.....

II- Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1- Mantém a redacção em vigor.

2- Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) Mantém a redacção em vigor;

b) O prémio terá o valor horário de 0,71 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) Mantém a redacção em vigor.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas

Grupo 1

Director de departamento/serviços.

Técnico superior (grau VI).

Grupo 2

Chefe de departamento.

Técnico superior (grau V).

Grupo 3

Chefe de serviço I.

Técnico superior (grau IV).

Grupo 4

Chefe de serviço II.

Encarregado geral fabril.

Secretário(a) de direcção ou administração (grau V).

Técnico administrativo/industrial (grau IV).

Técnico industrial de processo qualificado.

Técnico superior (grau III).

Grupo 5

Chefe de sector administrativo/industrial.

Encarregado fabril.

Encarregado de turno fabril.

Preparador de trabalho qualificado.

Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV).

Técnico administrativo/industrial (grau III).

Técnico industrial de processo de 1.ª.

Técnico superior (grau II).

Grupo 6

Chefe de secção administrativo/industrial.

Preparador de trabalho principal.

Secretário(a) de direcção ou administração (grau III).

Técnico administrativo/industrial (grau II).

Técnico industrial de processo de 2.ª.

Técnico de controlo e potência.

Técnico de segurança (grau V).

Técnico superior (grau I).

Grupo 7

Assistente administrativo (grau V).

Chefe de turno fabril.

Operador de computador qualificado.

Operador industrial extra.

Operador de processo extra.

Preparador de trabalho (grau I).

Secretário(a) de direcção ou administração (grau II).

Técnico administrativo/industrial (grau I).

Técnico industrial de processo de 3.ª.

Técnico de conservação eléctrica principal.

Técnico de conservação mecânica principal.

Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial).

Técnico analista de laboratório (grau V).

Técnico de manutenção (grau V).

Técnico de segurança (grau IV).

Grupo 8

Assistente administrativo (grau IV).

Operador de computador principal.

Operador industrial qualificado.
Operador de processo qualificado.
Operador qualificado fogueiro.
Preparador de trabalho (grau II).
Recepcionista de materiais qualificado.
Secretário(a) de direcção/administração (grau I).
Técnico analista de laboratório (grau IV).
Técnico de conservação eléctrica especialista.
Técnico de conservação mecânica especialista.
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial).
Técnico de conservação civil principal.
Técnico de manutenção (grau IV).
Técnico de segurança (grau III).

Grupo 9

Assistente administrativo (grau III).
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado.
Electricista principal.
Fiel de armazém qualificado.
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado.
Operador de computador de 1.ª.
Operador industrial principal.
Operador de processo principal (a).
Preparador de trabalho auxiliar.
Recepcionista de materiais principal.
Técnico analista de laboratório (grau III).
Técnico de conservação civil especialista.
Técnico de conservação eléctrica de 1.ª.
Técnico de conservação mecânica de 1.ª.
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.ª.
Técnico de manutenção (grau III).
Técnico de segurança (grau II).

Grupo 10

Assistente administrativo (grau II).
Auxiliar administrativo principal.
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.
Controlador industrial principal.
Fiel de armazém principal.
Motorista (ligeiros e pesados) principal.
Oficial de 1.ª (b).
Operador de computador de 2.ª.
Operador industrial de 1.ª.
Operador de processo de 1.ª (c).
Recepcionista de materiais de 1.ª.
Técnico analista de laboratório (grau II).
Técnico de conservação civil de 1.ª.
Técnico de conservação eléctrica de 2.ª.
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.ª.
Técnico de manutenção (grau II).
Técnico de segurança (grau I).

Grupo 11

Assistente administrativo (grau I).
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª.

Controlador industrial de 1.ª.
Fiel de armazém de 1.ª.
Motorista (ligeiros e pesados).
Oficial de 2.ª (d).
Operador de computador estagiário.
Operador industrial de 2.ª.
Operador de processo de 2.ª (e).
Recepcionista de materiais de 2.ª.
Técnico analista de laboratório (grau I).
Técnico de conservação civil de 2.ª.
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário.
Técnico de manutenção (grau I).

Grupo 12

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano.
Bombeiro.
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª.
Controlador industrial de 2.ª.
Fiel de armazém de 2.ª.
Operador industrial de 3.ª.
Operador de processo de 3.ª.
Pré-oficial electricista do 2.º ano.
Recepcionista de materiais de 3.ª.
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano.
Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano.
Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano.
Tirocinante do 2.º ano (instrumentação).

Grupo 13

Ajudante.
Assistente administrativo estagiário do 1.º ano.
Operador industrial estagiário.
Praticante (laboratório/metalmúrgico).
Pré-oficial electricista do 1.º ano.
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano.
Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano.
Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano.
Tirocinante.
Tirocinante do 1.º ano (instrumentação).

(a) Inclui:

Fogueiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação).
Operador de digestor contínuo.
Operador de forno e caustificação.
Operador de tiragem.
Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo.

(b) Inclui:

Electricista.
Fresador mecânico.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador.
Torneiro mecânico.

(c) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem.
Operador de lavagem e crivagem.

(d) Inclui:

Electricista.
Fresador mecânico.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador.
Torneiro mecânico.

(e) Inclui:

Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt).
Operador de evaporadores.
Operador de preparação de madeiras.
Operador de secadores e cortadora de tiragem.
Suboperador de forno e caustificação.

Tabela de retribuições mínimas

Produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2014

Grupos Enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2 124,00	2 398,00	2 529,00	2 648,00	2 821,00
2	1 907,00	2 003,00	2 095,00	1 965,00	2 229,00	2 348,00	2 458,00	2 529,00
3	1 646,00	1 723,00	1 801,00	1 666,00	1 907,00	2 003,00	2 095,00	2 229,00
4	1 513,00	1 583,00	1 652,00	1 434,00	1 646,00	1 723,00	1 801,00	1 907,00
5	1 360,00	1 416,00	1 482,00	1 319,00	1 518,00	1 587,00	1 659,00	1 728,00
6	1 200,00	1 249,00	1 304,00	1 170,00	1 360,00	1 416,00	1 482,00	1 518,00
7				1 026,00	1 214,00	1 262,00	1 304,00	1 360,00
8				962,00	1 157,00	1 200,00	1 254,00	1 262,00
9				907,00	1 092,00	1 138,00	1 181,00	1 200,00
10				872,00	1 037,00	1 074,00	1 113,00	1 138,00
11				823,00	982,00	1 018,00	1 059,00	1 074,00
12				775,00	931,00	962,00	1 003,00	1 018,00
13				723,00	872,00	900,00	938,00	962,00

Notas:

1.ª A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental, durante os primeiros 24 meses de permanência nessa tabela;

2.ª Logo que seja completado o período de 24 meses de permanência na tabela I, e enquanto se mantiver a integração nessa mesma tabela, a retribuição base do trabalhador é acrescida do valor de 1 % sobre o valor salarial de 2013.

ANEXO IV

Regime de complemento de reforma - Plano B

(Cláusula 95.ª, número 3)

Texto de base para fundo de pensões

Cláusula 1.ª

Objetivo

O presente plano de pensões prevê a atribuição aos participantes e beneficiários do fundo uma pensão de reforma por velhice, pensão de reforma diferida ou uma pensão de sobrevivência.

Cláusula 2.ª

Participantes e beneficiários

1- São participantes do fundo os empregados a tempo inteiro do quadro de pessoal efetivo da associada.

2- São beneficiários do fundo todos os participantes, bem como os cônjuges dos participantes falecidos com direito ao recebimento de uma pensão ao abrigo do plano de pensões.

Cláusula 3.ª

Definições

1- A idade normal de reforma é a que em cada momento for considerada pela Segurança Social, mas nunca antes dos 65 anos de idade. Para os participantes com direitos adquiridos a 30 de abril de 2014, a data normal de reforma é aos 65 anos de idade.

2- O salário pensionável final é igual à média dos últimos dois anos de retribuição base mensal e diuturnidades ilíquidas (retribuição base mensal e diuturnidades ilíquido, pago 14 vezes).

3- Tempo de serviço pensionável é o número de anos e meses de serviço prestados à associada com um máximo de 40 anos.

Cláusula 4.ª

Condições para a atribuição de pensão normal de reforma por velhice

1- A pensão normal de reforma por velhice será atribuída a todos os participantes, nas condições previstas na cláusula 2.ª, que tenham atingido a idade normal de reforma ao serviço da associada e que tenham prestado pelo menos dez anos de serviço contínuo à associada.

2- No caso de um participante cessar o seu contrato de trabalho antes de atingir a idade normal de reforma, por motivos diferentes da reforma por invalidez ou da morte, ele terá direito a uma pensão de reforma diferida para a idade normal de reforma, desde que à data da cessação tenha pelo menos 57 anos de idade.

3- A pensão de reforma mensal será devida pelo fundo a partir do mês seguinte aquele em que o participante deixar de prestar trabalho à associada, salvo o disposto no número anterior em que o pagamento terá início no mês seguinte à data da reforma pela segurança social. O último pagamento da pensão será efetuado no mês em que o beneficiário falecer.

Cláusula 5.^a

Montante da pensão normal de reforma por velhice

A pensão normal de reforma mensal por velhice a atribuir pelo fundo é dada pela seguinte expressão:

$$\text{PNR} = 0,375 \% \times \text{SPF} \times \text{TSP}$$

onde PNR é pensão normal de reforma, SPF é o salário pensionável final e TSP é o tempo de serviço pensionável.

Cláusula 6.^a

Montante da pensão normal de reforma por velhice

1- A pensão normal de reforma mensal diferida a atribuir pelo fundo é dada pela seguinte expressão:

$$\text{PNRD} = 0,375 \% \times \text{SPFD} \times \text{TSPD}$$

onde PNRD é pensão normal de reforma diferida, SPFD é o salário pensionável à data da rescisão do contrato e TSPD é o tempo de serviço pensionável até ao momento da rescisão do contrato.

2- Durante o período de diferimento da pensão, a associada poderá actualizar o valor da pensão normal de reforma diferida a pagar na idade normal de reforma.

Cláusula 7.^a

Condições para a atribuição de pensão de viuvez

1- A pensão de viuvez será atribuída aos cônjuges dos beneficiários reformados que satisfaçam as seguintes condições.

a) O beneficiário, ex-participante, falecer na situação de reforma;

b) O beneficiário, ex-participante, falecer durante o período de diferimento da pensão de reforma nos termos da cláusula 4.^a;

c) O casamento ter tido lugar antes da data da passagem à situação de reforma por velhice do ex-participante, exceto para a situação definida no número 3 da cláusula 4.^a, que deverá ser antes da passagem à situação de reforma diferida do ex-participante.

2- A pensão de viuvez será devida pelo fundo a partir do mês seguinte aquele em que deixar de pagar a pensão normal de reforma, exceto para a situação referida na alínea b) do número anterior, em que o pagamento terá início no mês seguinte à data de reforma prevista para o ex-participante de acordo com a segurança social. O último pagamento da pensão será no mês em que o cônjuge sobrevivente falecer ou voltar a casar.

Cláusula 8.^a

Montante da pensão de viuvez

1- O montante da pensão de viuvez é igual a sessenta por cento da pensão normal de reforma ou da pensão normal de reforma diferida.

2- Se a diferença de idade entre o beneficiário reformado falecido e o respetivo cônjuge sobrevivente for superior a 10 anos, a pensão de viuvez será reduzida em 3 % por cada ano correspondente à diferença de idades (superior a 10 anos).

Cláusula 9.^a

Pagamento de pensões

As pensões de reforma e viuvez serão pagas em 12 mensalidades por cada ano civil, no último dia de cada mês.

Cláusula 10.^a

Prova de vida

O pagamento das pensões de reforma e viuvez será suspenso se o beneficiário não entregar uma prova de vida até ao final do mês de Dezembro de cada ano.

Cláusula 11.^a

Cessação do contrato de trabalho

Se um participante cessar o contrato de trabalho com a associada, por outro motivo que não seja a reforma, a reforma antecipada ou adiada e ainda a rescisão do contrato com direito a pensão de reforma diferida, de acordo com os termos da cláusula 4.^a perderá o direito a qualquer benefício ao abrigo deste plano de pensões.

ANEXO V

Plano de pensões de contribuição definida

(Cláusula 95.^a, número 4)

Texto de base para fundo de pensões

Artigo 1.º

Definições

Para os efeitos do presente plano de pensões estabelecem-se as seguintes definições:

Participante - É aquele que é considerado como tal, nos termos previstos para cada associado no contrato constitutivo do fundo de pensões.

São igualmente participantes os trabalhadores dos associados, que se encontrem na situação de expatriados no estrangeiro, estando também abrangidos por este plano de pensões desde que reúnam as condições previstas neste plano e não estejam abrangidos por qualquer outro plano de pensões fora de Portugal.

Ex-participantes - Os participantes que venham a cessar o respetivo contrato de trabalho em data posterior à data de início do plano, enquanto não tiverem transferido o valor das suas contas, com direitos adquiridos, para outro veículo de financiamento legal e fiscalmente aceite.

Beneficiário - Significa qualquer participante quando adquire o direito a um benefício, ao abrigo do plano de pensões. Serão igualmente considerados beneficiários quaisquer pessoas com direito a um benefício, por morte do participante, nos termos do plano.

Contas de valor acumulado - Contas individuais constituídas pelo valor acumulado das contribuições efetuadas, bem como pelos rendimentos obtidos e as mais ou menos

valias entretanto geradas, deduzidos dos encargos de gestão que lhe sejam imputáveis. Todas as contribuições realizadas pelos associados ou pelo participante serão arredondadas para o cêntimo de euro mais próximo.

Data de admissão no associado - Para cada participante, a data de início ao serviço efetivo com contrato de trabalho no associado.

Data de admissão no plano - Data em que o trabalhador do associado se torna participante do plano de pensões.

Data de início do plano - 1 de Maio de 2014.

Data de revisão - Uma vez por ano, durante o mês de Maio, será dada a oportunidade aos participantes para alterarem as suas escolhas relativas ao plano de pensões. As novas opções terão efeito a partir do dia 1 do mês seguinte e serão válidas até à data de revisão seguinte.

Direitos adquiridos - Benefícios associados a qualquer participante, cuja atribuição não dependa da manutenção do vínculo laboral com o associado.

Fundo de pensões - Património autónomo destinado ao financiamento do presente plano de pensões.

Data normal de reforma - Data em cada momento, em que o participante atinge a idade legal de reforma por velhice, pelo regime geral de Segurança Social.

Invalidez - Estado de invalidez do participante ou ex-participante quando reconhecido como tal pelo sistema de Segurança Social.

Plano de pensões ou plano - O que consta deste documento e que descreve e regulamenta os direitos e obrigações dos interessados.

Reforma por invalidez - Dia em que um participante ou ex-participante comece a receber da Segurança Social uma pensão de reforma por invalidez.

Reforma por velhice - Dia em que um participante ou ex-participante com direitos adquiridos comece a receber da Segurança Social, na data normal de reforma, uma pensão de reforma por velhice.

Salário pensionável - Valor do vencimento base mensal e diuturnidades ilíquidos de cada participante, incluindo os subsídios de férias e de Natal, nos meses em que haja lugar ao seu pagamento, com exclusão de quaisquer outras prestações patrimoniais recebidas do associado.

Tempo de serviço - Número de anos completos sem interrupção, ao serviço do associado, contados desde a data de admissão com contrato de trabalho no associado, incluindo os anos de serviço anteriores à data de início do plano de pensões. Para efeitos exclusivamente de cálculo do valor da contribuição e da aquisição de direitos pelos participantes, será considerado o tempo de serviço como trabalhador em qualquer dos associados deste fundo (e ainda do associado do fundo de pensões da Celbi), desde que, consoante o caso, seja prestado imediata e sucessivamente antes do início ou após a relação de trabalho com o associado.

Artigo 2.º

Objetivo

1- O plano de pensões tem por finalidade proporcionar aos participantes benefícios de reforma por velhice ou invalidez,

e, em caso de morte do participante, ocorrida durante o ativo (ou na reforma, por opção deste, no momento em que se inicia o pagamento da sua pensão/compra da renda), uma pensão de sobrevivência aos respetivos beneficiários, resultantes das contribuições do associado a favor de cada participante, capitalizadas em função dos rendimentos líquidos gerados, até ao momento da sua atribuição.

2- O plano de pensões prevê ainda a atribuição de benefícios em função das contribuições que os participantes efetuam nos termos do presente plano.

Artigo 3.º

Tipo

1- Plano de pensões é em regime de contribuição definida, em que as contribuições são calculadas sobre o salário pensionável do participante.

2- O valor capitalizado junto do fundo de pensões, nas contas de valor acumulado constituídas ao abrigo deste plano, está sujeito a variar positiva ou negativamente, em consequência da evolução das aplicações efetuadas e do mercado financeiro. Em consequência, o associado assume apenas a obrigação de realizar as contribuições previstas, nos termos e condições do presente plano de pensões, pelo que não será responsável, agora ou no futuro, pelo nível de rendimentos gerados ou pelos benefícios proporcionados ao abrigo do plano.

Artigo 4.º

Independência

Os montantes dos benefícios resultantes deste plano de pensões são independentes do nível de benefícios pagos pelo sistema de Segurança Social portuguesa ou qualquer outro regime de proteção social, público ou privado, nacional ou estrangeiro.

Artigo 5.º

Contas de valor acumulado

Cada participante poderá ter até 2 (duas) contas de valor acumulado no fundo de pensões, que incluem as contribuições, bem como os rendimentos obtidos e as mais ou menos valias entretanto geradas, deduzidas dos encargos de gestão que lhe sejam imputáveis:

a) Conta empresa: inclui todas as contribuições efetuadas pelo associado, em nome do participante, seguidamente discriminadas:

– Saldo inicial

• Montante correspondente ao valor atual das responsabilidades por serviços passados dos colaboradores no ativo do associado, ao abrigo do plano de pensões de benefício definido, pelo qual o participante se encontrava abrangido no momento da transferência para o atual plano de pensões, calculado segundo o método actuarial utilizado na última avaliação actuarial certificada pelo atuário responsável daquele plano.

– Contribuições base do associado, conforme definido no artigo 6.º.

– Contribuições incentivo do associado, conforme definido no artigo 8.º.

Esta conta incluirá ainda os valores resultantes de contribuições do associado do fundo de pensões Celbi a favor do participante e que por ele sejam transferidas daquele fundo de pensões, quando seja o caso.

b) Conta trabalhador: inclui todas as contribuições regulares efetuadas pelos participantes, conforme definido no artigo 7.º ou resultantes de contribuições do próprio e por ele transferidas do fundo de pensões da Celbi, quando seja o caso.

Artigo 6.º

Contribuição base do associado

1- As contribuições do associado estarão dependentes da margem bruta do EBITDA da ALTRI SGPS, SA (grupo a que os associados pertencem), referente ao exercício contabilístico do ano anterior nos seguintes termos:

Margem bruta EBITDA	Contribuição
Inferior a 20 %	0,0 %
>= 20 % < 23 %	2,0 %
>= 23 % < 26 %	2,5 %
>= 26 %	3,0 %

2- O associado efetuará mensalmente para cada um dos participantes, uma contribuição calculada em percentagem do salário pensionável deste. A percentagem será definida tendo em conta a contribuição anual do associado ponderada pelo tempo de serviço do participante, contado até 1 de Janeiro de cada ano, de acordo com a seguinte tabela:

Tempo de serviço (anos)	Contribuição
Inferior a 5	37,50 %
5 a 9	50,00 %
10 a 14	87,50 %
15 a 19	100,00 %
20 a 24	112,50 %
>= 25	137,50 %

O tempo de serviço do participante é o que se registar no dia 1 de Janeiro de cada ano.

3- As contribuições do associado começam a ser realizadas a partir da data de admissão no plano.

4- As contribuições do associado a favor dos participantes cessarão no momento em que, nos termos do artigo 12.º, seja possível o acesso aos valores acumulados ou sempre que se verifique a cessação do respetivo contrato individual de trabalho.

5- As contribuições do associado cessam, em qualquer caso, quando o participante atinja a data normal de reforma.

Artigo 7.º

Contribuição regular do participante

1- O participante poderá optar por, voluntariamente, contribuir mensalmente para o fundo de pensões. A taxa de contribuição é determinada pelo participante, na data de admissão no plano ou em qualquer data de revisão posterior, em múltiplos inteiros de percentagem do seu salário pensionável, com um mínimo de 1 % e um máximo de 5 %.

2- As contribuições regulares serão, em regra, descontadas pelo associado, mensalmente, no salário de cada participante.

3- O participante poderá decidir iniciar a sua contribuição regular na data de admissão no plano ou em qualquer data de revisão.

4- O participante poderá, em qualquer momento, desistir de efetuar contribuições regulares, com produção de efeitos a partir do mês seguinte ao da sua comunicação por escrito ao associado, podendo retomá-las numa qualquer data de revisão.

Artigo 8.º

Contribuição incentivo do associado

1- Como incentivo à poupança individual e desde que o participante efetue contribuições regulares para o fundo de pensões, o associado contribuirá adicionalmente com uma contribuição de 0,5 % do salário pensionável daquele.

2- Sempre que cessar ou se suspender a contribuição regular do participante, cessará igualmente a contribuição incentivo do associado.

Artigo 9.º

Revisão das opções

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo 7.º supra, em cada data de revisão, o participante, tem direito a decidir, iniciar, suspender ou cessar as suas contribuições ou alterar a percentagem com base na qual se determina a sua contribuição regular. Se o participante suspender as suas contribuições, apenas poderá retomá-las numa futura data de revisão.

2- A revisão das opções do participante deverá ser comunicada em cada data de revisão, por escrito, ao associado.

3- Sempre que o participante não comunique qualquer alteração na data de revisão, manter-se-ão as opções que estavam em vigor na data de revisão imediatamente anterior.

Artigo 10.º

Regime de direitos adquiridos

1- Verificando-se a cessação do vínculo profissional entre o participante e o associado por qualquer causa que não seja a reforma por velhice ou invalidez ou a morte, cessa o pagamento de quaisquer contribuições ao abrigo do plano de pensões e, ao participante, são reconhecidos direitos adquiridos sobre o valor acumulado na conta empresa da sua conta de valor acumulado, de acordo com a seguinte tabela e sem prejuízo do disposto nos números seguintes, devendo

o participante exercer o direito à respetiva portabilidade nos termos previstos neste plano.

Tempo de serviço (anos)	Porcentagem
Inferior a 5	0 %
5 a 9	50 %
>= 10	100 %

2- Pertence sempre ao participante o valor acumulado na conta trabalhador, da respetiva conta de valor acumulado.

3- O saldo da conta de valor acumulado, determinado pelas contribuições do associado (conta empresa) sobre o qual não se tiverem constituído direitos adquiridos será transferido para uma conta reserva em nome do associado, de acordo com o definido no número 1 do artigo 15.º.

Artigo 11.º

Portabilidade

1- O participante abrangido pelo disposto no artigo anterior deverá transferir o valor acumulado na respetiva conta empresa correspondente aos direitos adquiridos, ou que lhe pertençam (conta trabalhador), na totalidade, de uma só vez e segundo as suas indicações, para outro veículo de financiamento da mesma natureza daquele que estiver a ser utilizado para financiamento do plano, em nome individual ou coletivo, para que se verifique o acesso aos benefícios apenas nas condições definidas neste plano de pensões.

2- A transferência mencionada no número anterior só é efetuada desde que esteja assegurado o integral cumprimento de todas as condições legais, administrativas e fiscais para o efeito. A entidade que receber os valores transferidos deve assegurar a manutenção das regras estabelecidas no presente plano de pensões, designadamente no que respeita às condições de acesso ao benefício, forma de reembolso e nomeação dos beneficiários em caso de morte. Em caso de incumprimento destas regras contratuais, a entidade recetora, conjuntamente com o ex-participante, serão responsabilizados pelas implicações fiscais ou legais daí decorrentes.

3- Se no prazo de 60 (sessenta) dias depois de ter deixado de estar ao serviço dos associados, o ex-participante não tiver procedido à designação de outro veículo de financiamento nos termos previstos no número 1 supra, o saldo da conta empresa, correspondente aos seus direitos adquiridos, será transferido para uma adesão individual a um fundo de pensões aberto a definir. Em simultâneo deverá igualmente ser transferido o valor determinado pelas suas próprias contribuições. Nesse caso, o ex-participante, cessará a sua qualidade de participante deste plano de pensões e nada mais terá a receber ao seu abrigo.

4- No caso dos participantes que imediata e sucessivamente após a cessação do vínculo profissional com o associado iniciem uma relação contratual de trabalho com outro associado, o exercício do direito de portabilidade ficará suspenso (sem prejuízo da reafectação de valores entre quotas-partes neste fundo), na parte sobre a qual ainda se não tenham constituído direitos adquiridos, até que cesse o último contrato daquela relação profissional sucessiva, devendo, nesse caso,

ser exercido nos 60 (sessenta) dias posteriores, relativamente à parte sobre a qual se tiverem constituído direitos adquiridos, tendo em conta a totalidade do tempo de serviço.

5- Em caso de transferência de um participante do plano de contribuição definida do fundo de pensões Celbi, para qualquer um dos associados do fundo de pensões Tejo, os valores que forem transferidos daquele fundo para a conta do participante constituída ao abrigo deste plano de pensões, nomeadamente, os valores determinados por contribuições do próprio e os valores determinados pelas contribuições do associado daquele fundo, incluindo aqueles sobre os quais não se tenham constituído direitos adquiridos, serão creditados nas contas respetivas ao abrigo deste plano e passarão a reger-se pelos termos e condições deste plano, designadamente, no que se refere ao regime de aquisição de direitos.

6- Em caso de transferência de um participante deste plano de pensões para o plano de contribuição definida do fundo de pensões Celbi, o valor acumulado nas suas contas, tanto na conta empresa, como na conta trabalhador, deverá ser transferido para as contas correspondentes naquele fundo, passando os montantes, determinados por contribuições do associado sobre os quais não se tiverem eventualmente constituído direitos, a ficarem sujeitos ao regime de aquisição de direitos daquele fundo de pensões, em igualdade de circunstâncias e tal como se de contribuições do associado daquele fundo se tratassem.

Artigo 12.º

Condições de acesso às contas de valor acumulado

Os participantes, os ex-participantes e os beneficiários terão acesso aos montantes existentes nas contas de valor acumulado, de acordo com a legislação atual, quando ocorrer uma das seguintes situações:

Conta empresa

- a) Reforma por velhice;
- b) Reforma por invalidez;
- c) Morte.

Conta trabalhador

- a) Reforma por velhice;
- b) Reforma por invalidez;
- c) Morte;
- d) Pré-reforma;
- e) Reforma antecipada;
- f) Incapacidade permanente para o trabalho, tal como definida na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E;
- g) Desemprego de longa duração, tal como definido na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E;
- h) Doença grave, tal como definida na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E.

Artigo 13.º

Forma de recebimento dos montantes acumulados

Conta empresa

Na data de acesso aos montantes acumulados, o beneficiário poderá adquirir, com o saldo líquido da sua conta empresa, qualquer tipo de renda vitalícia disponível no mer-

cado segurador e enquadrável, nessa data, na legislação em vigor. A pensão mensal vitalícia será assegurada através da compra de um seguro de renda, que, nos casos de reforma por velhice ou de reforma por invalidez, respeitará os termos e condições que forem definidos pelo beneficiário de entre as alternativas existentes, designadamente no que se refere à atualização do benefício, número de prestações devidas e reversibilidade, tendo em conta o disposto no presente plano de pensões e a legislação em vigor à data do pagamento do benefício.

O beneficiário poderá também optar por receber em capital parte do montante acumulado, até ao limite permitido, nessa data, pela legislação fiscal e legal aplicável em função do veículo de financiamento, sendo que, de acordo com a legislação aplicável ao fundo de pensões, na data de início do plano, pelo menos dois terços do montante acumulado deverão ser pagos, através da compra de um seguro de rendas, sob a forma de uma pensão mensal vitalícia, podendo o remanescente ser remido em capital.

Conta trabalhador

Na data de acesso aos montantes acumulados, o beneficiário poderá receber o montante líquido acumulado desta conta, através de renda vitalícia, em capital ou de uma combinação entre ambas, nos termos da legislação em vigor nessa data.

Artigo 14.º

Beneficiários elegíveis em caso de morte do participante ou ex-participante

Conta empresa

Em caso de morte de um participante ou ex-participante, os beneficiários elegíveis para receber o valor líquido acumulado da conta empresa são os seguintes:

a) Pessoas que, em face das condições definidas pela segurança social, tenham direito a auferirem uma pensão de sobrevivência; o benefício será distribuído pelos beneficiários em função do critério utilizado para repartição do benefício correspondente atribuído pela segurança social;

b) Caso não existam titulares que satisfaçam as condições referidas na alínea *a)*, o benefício será atribuído a quem o participante ou ex-participante tiver designado em vida como beneficiários do valor determinado pelas suas contribuições próprias (conta trabalhador) e de acordo com as percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do participante ou ex-participante, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados;

c) Caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas na alínea *b)*, por não estarem vivos ou não terem sido designados quaisquer beneficiários, o benefício será atribuído aos herdeiros legais do participante ou ex-participante e repartido em partes iguais.

Conta trabalhador

Em caso de morte de um participante ou ex-participante, os beneficiários elegíveis para receber o valor acumulado da conta trabalhador são os seguintes:

a) Pessoas designadas pelo participante ou ex-participante, em vida, nas percentagens por ele definidas; caso alguma das pessoas designadas não sobreviva ao participante ou ex-participante, o valor que lhe caberia acrescerá às restantes pessoas designadas, nas respetivas proporções;

b) Caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas na alínea *a)*, por não terem sido designadas quaisquer pessoas ou por não terem sobrevivido ao participante ou ex-participante, o benefício será repartido entre os herdeiros legais do participante ou ex-participante nos termos legais.

Artigo 15.º

Conta reserva

1- Existirá uma conta reserva em nome do associado que será constituída pelos valores transferidos da conta empresa dos participantes na situação de cessação do contrato de trabalho, sobre os quais não se tenham constituído direitos adquiridos, nos termos do presente plano de pensões.

2- Os valores existentes na conta reserva poderão ser utilizados, de acordo com decisão para o efeito tomada pelo associado, designadamente e, de entre outras admitidas por lei, para realização das suas contribuições futuras a favor dos participantes, tanto de contribuições base, como de incentivos, previstas no presente plano.

3- Sempre que o associado pretenda utilizar a sua conta reserva deverá transmitir essa instrução à entidade gestora do fundo de pensões, a qual procederá em conformidade com as instruções recebidas.

Artigo 16.º

Absentismo

1- Se um participante estiver temporariamente ausente sem retribuição devido a baixa por doença, acidente de trabalho, licenças ou dispensas associados à proteção da parentalidade, o associado continuará a efetuar a respetiva contribuição base, calculada sobre o salário pensionável que o participante auferiu no último mês em que esteve ao serviço.

2- No caso de ausência, sem retribuição, do participante, se dever ao exercício de atividades cívicas, como tal reconhecidas pelo associado, que não se prolonguem por mais de um mês, o associado efetuará igualmente a respetiva contribuição base, calculada, igualmente, sobre o salário pensionável que o participante auferiu no último mês em que esteve ao serviço e efetuará, ainda, a contribuição incentivo, desde que o participante também efetue a sua contribuição regular daquele mês.

3- Nos casos de ausência, sem retribuição, por motivos não contemplados nos números anteriores, designadamente, nas situações de licença sem vencimento, suspensão do trabalho decorrente da aplicação de sanção disciplinar e noutros casos de suspensão do contrato por motivos respeitantes ao trabalhador, serão suspensas todas as contribuições tanto do associado, como do participante.

4- A contribuição regular do participante e a contribuição incentivo do associado não serão efetuadas a partir do momento em que for interrompida a contribuição base do associado.

5- Em qualquer situação, sempre que num determinado mês o valor do vencimento pago pelo associado ao participante seja de montante inferior ao valor da contribuição regular do participante, esta contribuição não será realizada, bem como, não haverá lugar ao pagamento da contribuição de incentivo do associado.

6- Em todos os casos previstos nos números anteriores, em que não se verifique a realização da contribuição regular do participante, designadamente, por ausência do mesmo ao serviço, pode o participante, no regresso ao trabalho, efetuar as contribuições correspondentes àquele período. Neste caso, o associado efetuará igualmente as correspondentes contribuições, com exceção das situações de ausência referidas no número 3 supra.

Artigo 17.º

Alterações

1- O associado pode alterar, em qualquer momento futuro, as regras do plano de pensões, sem prejuízo dos direitos adquiridos dos participantes à data da entrada em vigor da alteração.

2- O associado pode ainda cessar a todo o tempo o presente plano de pensões, incluindo as contribuições futuras que estão previstas, não podendo, contudo, prejudicar os direitos adquiridos até ao momento, relativamente às contribuições já realizadas. A cessação do plano e das contribuições do associado não poderão ser invocadas pelos participantes como perda de um direito adquirido de natureza remunerativa ou outra.

3- O associado não se responsabiliza por quaisquer alterações legais e fiscais que possam alterar o enquadramento atual deste plano de pensões. No entanto, sempre que possível, procurarão informar os participantes sobre as implicações legais e fiscais associados a este plano de pensões.

4- Todos os direitos e benefícios conferidos por este plano de pensões são pessoais e intransmissíveis entre vivos.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do AE em vigor.

Declaração final dos outorgantes

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, declara-se que se estima que o presente AE venha a abranger uma empresa e 190 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 26 de março de 2014.

Pela CELTEJO, SA - Empresa de Celulose do Tejo, SA:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, na qualidade de representante.

Pela COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Luís Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM):

Rogério Pinto, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de abril de 2014, a fl. 148 do livro n.º 11, com o n.º 34/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- Este acordo de empresa, doravante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a sociedade Celtejo - Empresa de Celulose do Tejo, SA, cuja principal atividade consiste na produção de pasta para papel, adiante designada por empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 27.ª (adesão individual ao contrato).

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia, revisão e revogação

1- O presente acordo de empresa altera o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2013, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

2- A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.

3- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2014.

4 a 7- Mantêm a redação em vigor.

Cláusula 11.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

1 a 7- Mantém a redação em vigor.

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Mantém a redação em vigor;

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 75,72 € mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) Mantém a redação em vigor.

9- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 e 2- Mantém a redação em vigor.

3- O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

a) Mantém a redação em vigor;

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 1,40 €;

c) Mantém a redação em vigor.

4 a 8- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 65.^a

Base de indexação

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno corresponde em 2014 ao valor consolidado de 1230,00 €, o qual será atualizado em percentagem igual à que for acordada anualmente para as tabelas salariais, sem detrimento do estabelecido no parágrafo único do número 1 da cláusula 63.^a

2- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 53,43 €.

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do número 1, movimentam verba inferior a 480,05 € mensais em média anual.

3- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 75.^a

Subsídio de refeição

1 e 2- Mantém a redação em vigor.

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 6,00 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste AE, o valor do subsídio referido no número

anterior é de 9,42 €.

5 a 8- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 94.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 a 3- Mantém a redação em vigor.

4- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

a) Mantém a redação em vigor;

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didático recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

– Até ao 6.º ano de escolaridade - 65,36 €/ano;

– Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade - 86,50 €/ano;

– Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade - 113,40 €/ano;

– Ensino superior ou equiparado - 209,30 €/ano;

5 e 6- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 95.^a

Regalias sociais

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3, 4 e 5 desta cláusula, a empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

a) Seguro social;

b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;

c) Subsídio de nascimento ou adoção de filho;

d) Subsídio especial a deficientes;

e) Complemento de reforma;

2- A regalia prevista na alínea e) do número 1 desta cláusula só se aplica aos trabalhadores que já se encontravam ao serviço da empresa à data da entrada em vigor do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007.

3- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do AE referido no número anterior, bem como para os trabalhadores que, admitidos antes dessa data, tenham expressamente optado nesse sentido, em declaração escrita e com renúncia ao regime anterior, aplica-se-lhes o regime de complemento de reforma (plano B) que consta como anexo IV ao presente AE.

4- Aos trabalhadores admitidos após 1 de maio de 2014 aplica-se o regime de complemento de reforma que consta como anexo V ao presente AE.

5- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de complemento de reforma constante do anexo IV (plano B), podem optar pelo regime previsto no número anterior, através de expressa declaração escrita nesse sentido e renunciando na mesma declaração ao regime de complemento de reforma que lhes era aplicável na empresa até à data da renúncia.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progres-

são não automática e avaliação de desempenho.

.....

D) Operador industrial

.....

8- Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) Mantém a redacção em vigor;

b) O prémio terá o valor horário de 0,71 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) Mantém a redacção em vigor.

M) Trabalhadores fogueiros

.....

II- Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1- Mantém a redacção em vigor.

2- Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) Mantém a redacção em vigor.

b) O prémio terá o valor horário de 0,71 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) Mantém a redacção em vigor.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas

Grupo 1

Director de departamento/serviços.

Técnico superior (grau VI).

Grupo 2

Chefe de departamento.

Técnico superior (grau V).

Grupo 3

Chefe de serviço I.

Técnico superior (grau IV).

Grupo 4

Chefe de serviço II.

Encarregado geral fabril.

Secretário(a) de direcção ou administração (grau V).

Técnico administrativo/industrial (grau IV).

Técnico industrial de processo qualificado.

Técnico superior (grau III).

Grupo 5

Chefe de sector administrativo/industrial.

Encarregado fabril.

Encarregado de turno fabril.

Preparador de trabalho qualificado.

Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV).

Técnico administrativo/industrial (grau III).

Técnico industrial de processo de 1.ª.

Técnico superior (grau II).

Grupo 6

Chefe de secção administrativo/industrial.

Preparador de trabalho principal.

Secretário(a) de direcção ou administração (grau III).

Técnico administrativo/industrial (grau II).

Técnico industrial de processo de 2.ª.

Técnico de controlo e potência.

Técnico de segurança (grau V).

Técnico superior (grau I).

Grupo 7

Assistente administrativo (grau V).

Chefe de turno fabril.

Operador de computador qualificado.

Operador industrial extra.

Operador de processo extra.

Preparador de trabalho (grau I).

Secretário(a) de direcção ou administração (grau II).

Técnico administrativo/industrial (grau I).

Técnico industrial de processo de 3.ª.

Técnico de conservação eléctrica principal.

Técnico de conservação mecânica principal.

Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial).

Técnico analista de laboratório (grau V).

Técnico de manutenção (grau V).

Técnico de segurança (grau IV).

Grupo 8

Assistente administrativo (grau IV).

Operador de computador principal.

Operador industrial qualificado.

Operador de processo qualificado.

Operador qualificado fogueiro.

Preparador de trabalho (grau II).

Recepcionista de materiais qualificado.

Secretário(a) de direcção/administração (grau I).

Técnico analista de laboratório (grau IV).

Técnico de conservação eléctrica especialista.

Técnico de conservação mecânica especialista.

Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial).

Técnico de conservação civil principal.

Técnico de manutenção (grau IV).

Técnico de segurança (grau III).

Grupo 9

Assistente administrativo (grau III).

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado.

Electricista principal.
Fiel de armazém qualificado.
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado.
Operador de computador de 1.^a.
Operador industrial principal.
Operador de processo principal (a).
Preparador de trabalho auxiliar.
Recepcionista de materiais principal.
Técnico analista de laboratório (grau III).
Técnico de conservação civil especialista.
Técnico de conservação eléctrica de 1.^a.
Técnico de conservação mecânica de 1.^a.
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a.
Técnico de manutenção (grau III).
Técnico de segurança (grau II).

Grupo 10
Assistente administrativo (grau II).
Auxiliar administrativo principal.
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.
Controlador industrial principal.
Fiel de armazém principal.
Motorista (ligeiros e pesados) principal.
Oficial de 1.^a (b).
Operador de computador de 2.^a.
Operador industrial de 1.^a.
Operador de processo de 1.^a (c).
Recepcionista de materiais de 1.^a.
Técnico analista de laboratório (grau II).
Técnico de conservação civil de 1.^a.
Técnico de conservação eléctrica de 2.^a.
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a.
Técnico de manutenção (grau II).
Técnico de segurança (grau I).

Grupo 11
Assistente administrativo (grau I).
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a.
Controlador industrial de 1.^a.
Fiel de armazém de 1.^a.
Motorista (ligeiros e pesados).
Oficial de 2.^a (d).
Operador de computador estagiário.
Operador industrial de 2.^a.
Operador de processo de 2.^a (e).
Recepcionista de materiais de 2.^a.
Técnico analista de laboratório (grau I).
Técnico de conservação civil de 2.^a.
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário.
Técnico de manutenção (grau I).

Grupo 12
Assistente administrativo estagiário do 2.º ano.
Bombeiro.
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a.

Controlador industrial de 2.^a.
Fiel de armazém de 2.^a.
Operador industrial de 3.^a.
Operador de processo de 3.^a.
Pré-oficial electricista do 2.º ano.
Recepcionista de materiais de 3.^a.
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano.
Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano.
Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano.
Tirocinante do 2.º ano (instrumentação).

Grupo 13
Ajudante.
Assistente administrativo estagiário do 1.º ano.
Operador industrial estagiário.
Praticante (laboratório/metalúrgico).
Pré-oficial electricista do 1.º ano.
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano.
Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano.
Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano.
Tirocinante.
Tirocinante do 1.º ano (instrumentação).

(a) Inclui:
Fogueiro de 1.^a (operador de caldeira de recuperação).
Operador de digestor contínuo.
Operador de forno e caustificação.
Operador de tiragem.
Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo.

(b) Inclui:
Electricista.
Fresador mecânico.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador.
Torneiro mecânico.

(c) Inclui:
Operador de secadores e cortadora da tiragem.
Operador de lavagem e crivagem.

(d) Inclui:
Electricista.
Fresador mecânico.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador.
Torneiro mecânico.

(e) Inclui:
Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt).
Operador de evaporadores.
Operador de preparação de madeiras.
Operador de secadores e cortadora de tiragem.
Suboperador de forno e caustificação.

Tabela de retribuições mínimas

Produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2014

Grupos Enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2 124,00	2 398,00	2 529,00	2 648,00	2 821,00
2	1 907,00	2 003,00	2 095,00	1 965,00	2 229,00	2 348,00	2 458,00	2 529,00
3	1 646,00	1 723,00	1 801,00	1 666,00	1 907,00	2 003,00	2 095,00	2 229,00
4	1 513,00	1 583,00	1 652,00	1 434,00	1 646,00	1 723,00	1 801,00	1 907,00
5	1 360,00	1 416,00	1 482,00	1 319,00	1 518,00	1 587,00	1 659,00	1 728,00
6	1 200,00	1 249,00	1 304,00	1 170,00	1 360,00	1 416,00	1 482,00	1 518,00
7				1 026,00	1 214,00	1 262,00	1 304,00	1 360,00
8				962,00	1 157,00	1 200,00	1 254,00	1 262,00
9				907,00	1 092,00	1 138,00	1 181,00	1 200,00
10				872,00	1 037,00	1 074,00	1 113,00	1 138,00
11				823,00	982,00	1 018,00	1 059,00	1 074,00
12				775,00	931,00	962,00	1 003,00	1 018,00
13				723,00	872,00	900,00	938,00	962,00

Notas:

1.ª A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental, durante os primeiros 24 meses de permanência nessa tabela;

2.ª Logo que seja completado o período de 24 meses de permanência na tabela I, e enquanto se mantiver a integração nessa mesma tabela, a retribuição base do trabalhador é acrescida do valor de 1 % sobre o valor salarial de 2013.

ANEXO IV

Regime de complemento de reforma - Plano B**(Cláusula 95.ª, número 3)****Texto de base para fundo de pensões**

Cláusula 1.ª

Objetivo

O presente plano de pensões prevê a atribuição aos participantes e beneficiários do fundo uma pensão de reforma por velhice, pensão de reforma diferida ou uma pensão de sobrevivência.

Cláusula 2.ª

Participantes e beneficiários

- 1- São participantes do fundo os empregados a tempo inteiro do quadro de pessoal efetivo da associada.
- 2- São beneficiários do fundo todos os participantes, bem

como os cônjuges dos participantes falecidos com direito ao recebimento de uma pensão ao abrigo do plano de pensões.

Cláusula 3.ª

Definições

1- A idade normal de reforma é a que em cada momento for considerada pela Segurança Social, mas nunca antes dos 65 anos de idade. Para os participantes com direitos adquiridos a 30 de abril de 2014, a data normal de reforma é aos 65 anos de idade.

2- O salário pensionável final é igual à média dos últimos dois anos de retribuição base mensal e diuturnidades ilíquidas (retribuição base mensal e diuturnidades ilíquido, pago 14 vezes).

3- Tempo de serviço pensionável é o número de anos e meses de serviço prestados à associada com um máximo de 40 anos.

Cláusula 4.ª

Condições para a atribuição de pensão normal de reforma por velhice

1- A pensão normal de reforma por velhice será atribuída a todos os participantes, nas condições previstas na cláusula 2.ª, que tenham atingido a idade normal de reforma ao serviço da associada e que tenham prestado pelo menos dez anos de serviço contínuo à associada.

2- No caso de um participante cessar o seu contrato de trabalho antes de atingir a idade normal de reforma, por motivos diferentes da reforma por invalidez ou da morte, ele terá direito a uma pensão de reforma diferida para a idade normal de reforma, desde que à data da cessação tenha pelo menos 57 anos de idade.

3- A pensão de reforma mensal será devida pelo fundo a partir do mês seguinte aquele em que o participante deixar de prestar trabalho à associada, salvo o disposto no número anterior em que o pagamento terá início no mês seguinte à data da reforma pela segurança social. O último pagamento da pensão será efetuado no mês em que o beneficiário falecer.

Cláusula 5.ª

Montante da pensão normal de reforma por velhice

A pensão normal de reforma mensal por velhice a atribuir pelo fundo é dada pela seguinte expressão:

$$\text{PNR} = 0,375 \% \times \text{SPF} \times \text{TSP}$$

onde PNR é pensão normal de reforma, SPF é o salário pensionável final e TSP é o tempo de serviço pensionável.

Cláusula 6.ª

Montante da pensão normal de reforma por velhice

1- A pensão normal de reforma mensal diferida a atribuir pelo fundo é dada pela seguinte expressão:

$$\text{PNRD} = 0,375 \% \times \text{SPFD} \times \text{TSPD}$$

onde PNRD é pensão normal de reforma diferida, SPFD é o salário pensionável à data da rescisão do contrato e TSPD é o tempo de serviço pensionável até ao momento da rescisão

do contrato.

2- Durante o período de diferimento da pensão, a associada poderá actualizar o valor da pensão normal de reforma diferida a pagar na idade normal de reforma.

Cláusula 7.^a

Condições para a atribuição de pensão de viuvez

1- A pensão de viuvez será atribuída aos cônjuges dos beneficiários reformados que satisfaçam as seguintes condições.

a) O beneficiário, ex-participante, falecer na situação de reforma;

b) O beneficiário, ex-participante, falecer durante o período de diferimento da pensão de reforma nos termos da cláusula 4.^a;

c) O casamento ter tido lugar antes da data da passagem à situação de reforma por velhice do ex-participante, exceto para a situação definida no número 3 da cláusula 4.^a, que deverá ser antes da passagem à situação de reforma diferida do ex-participante.

2- A pensão de viuvez será devida pelo fundo a partir do mês seguinte aquele em que deixar de pagar a pensão normal de reforma, exceto para a situação referida na alínea b) do número anterior, em que o pagamento terá início no mês seguinte à data de reforma prevista para o ex-participante de acordo com a segurança social. O último pagamento da pensão será no mês em que o cônjuge sobrevivente falecer ou voltar a casar.

Cláusula 8.^a

Montante da pensão de viuvez

1- O montante da pensão de viuvez é igual a sessenta por cento da pensão normal de reforma ou da pensão normal de reforma diferida.

2- Se a diferença de idade entre o beneficiário reformado falecido e o respetivo cônjuge sobrevivente for superior a 10 anos, a pensão de viuvez será reduzida em 3 % por cada ano correspondente à diferença de idades (superior a 10 anos).

Cláusula 9.^a

Pagamento de pensões

As pensões de reforma e viuvez serão pagas em 12 mensalidades por cada ano civil, no último dia de cada mês.

Cláusula 10.^a

Prova de vida

O pagamento das pensões de reforma e viuvez será suspenso se o beneficiário não entregar uma prova de vida até ao final do mês de Dezembro de cada ano.

Cláusula 11.^a

Cessação do contrato de trabalho

Se um participante cessar o contrato de trabalho com a associada, por outro motivo que não seja a reforma, a reforma antecipada ou adiada e ainda a rescisão do contrato com direito a pensão de reforma diferida, de acordo com os

termos da cláusula 4.^a perderá o direito a qualquer benefício ao abrigo deste plano de pensões.

ANEXO V

Plano de pensões de contribuição definida

(Cláusula 95.^a, número 4)

Texto de base para fundo de pensões

Artigo 1.º

Definições

Para os efeitos do presente plano de pensões estabelecem-se as seguintes definições:

Participante - É aquele que é considerado como tal, nos termos previstos para cada associado no contrato constitutivo do fundo de pensões.

São igualmente participantes os trabalhadores dos associados, que se encontrem na situação de expatriados no estrangeiro, estando também abrangidos por este plano de pensões desde que reúnam as condições previstas neste plano e não estejam abrangidos por qualquer outro plano de pensões fora de Portugal.

Ex-participantes - Os participantes que venham a cessar o respetivo contrato de trabalho em data posterior à data de início do plano, enquanto não tiverem transferido o valor das suas contas, com direitos adquiridos, para outro veículo de financiamento legal e fiscalmente aceite.

Beneficiário - Significa qualquer participante quando adquire o direito a um benefício, ao abrigo do plano de pensões. Serão igualmente considerados beneficiários quaisquer pessoas com direito a um benefício, por morte do participante, nos termos do plano.

Contas de valor acumulado - Contas individuais constituídas pelo valor acumulado das contribuições efetuadas, bem como pelos rendimentos obtidos e as mais ou menos valias entretanto geradas, deduzidos dos encargos de gestão que lhe sejam imputáveis. Todas as contribuições realizadas pelos associados ou pelo participante serão arredondadas para o cêntimo de euro mais próximo.

Data de admissão no associado - Para cada participante, a data de início ao serviço efetivo com contrato de trabalho no associado.

Data de admissão no plano - Data em que o trabalhador do associado se torna participante do plano de pensões.

Data de início do plano - 1 de Maio de 2014.

Data de revisão - Uma vez por ano, durante o mês de Maio, será dada a oportunidade aos participantes para alterarem as suas escolhas relativas ao plano de pensões. As novas opções terão efeito a partir do dia 1 do mês seguinte e serão válidas até à data de revisão seguinte.

Direitos adquiridos - Benefícios associados a qualquer participante, cuja atribuição não dependa da manutenção do vínculo laboral com o associado.

Fundo de pensões - Património autónomo destinado ao

financiamento do presente plano de pensões.

Data normal de reforma - Data em cada momento, em que o participante atinge a idade legal de reforma por velhice, pelo regime geral de segurança social.

Invalidez - Estado de invalidez do participante ou ex-participante quando reconhecido como tal pelo sistema de Segurança Social.

Plano de pensões ou plano - O que consta deste documento e que descreve e regulamenta os direitos e obrigações dos interessados.

Reforma por invalidez - Dia em que um participante ou ex-participante comece a receber da Segurança Social uma pensão de reforma por invalidez.

Reforma por velhice - Dia em que um participante ou ex-participante com direitos adquiridos comece a receber da Segurança Social, na data normal de reforma, uma pensão de reforma por velhice.

Salário pensionável - Valor do vencimento base mensal e diuturnidades ilíquidos de cada participante, incluindo os subsídios de férias e de Natal, nos meses em que haja lugar ao seu pagamento, com exclusão de quaisquer outras prestações patrimoniais recebidas do associado.

Tempo de serviço - Número de anos completos sem interrupção, ao serviço do associado, contados desde a data de admissão com contrato de trabalho no associado, incluindo os anos de serviço anteriores à data de início do plano de pensões. Para efeitos exclusivamente de cálculo do valor da contribuição e da aquisição de direitos pelos participantes, será considerado o tempo de serviço como trabalhador em qualquer dos associados deste fundo (e ainda do associado do fundo de pensões da Celbi), desde que, consoante o caso, seja prestado imediata e sucessivamente antes do início ou após a relação de trabalho com o associado.

Artigo 2.º

Objetivo

1- O plano de pensões tem por finalidade proporcionar aos participantes benefícios de reforma por velhice ou invalidez, e, em caso de morte do participante, ocorrida durante o ativo (ou na reforma, por opção deste, no momento em que se inicia o pagamento da sua pensão/compra da renda), uma pensão de sobrevivência aos respetivos beneficiários, resultantes das contribuições do associado a favor de cada participante, capitalizadas em função dos rendimentos líquidos gerados, até ao momento da sua atribuição.

2- O plano de pensões prevê ainda a atribuição de benefícios em função das contribuições que os participantes efetuam nos termos do presente plano.

Artigo 3.º

Tipo

1- Plano de pensões é em regime de contribuição definida, em que as contribuições são calculadas sobre o salário pensionável do participante.

2- O valor capitalizado junto do fundo de pensões, nas contas de valor acumulado constituídas ao abrigo deste plano, está sujeito a variar positiva ou negativamente, em con-

sequência da evolução das aplicações efetuadas e do mercado financeiro. Em consequência, o associado assume apenas a obrigação de realizar as contribuições previstas, nos termos e condições do presente plano de pensões, pelo que não será responsável, agora ou no futuro, pelo nível de rendimentos gerados ou pelos benefícios proporcionados ao abrigo do plano.

Artigo 4.º

Independência

Os montantes dos benefícios resultantes deste plano de pensões são independentes do nível de benefícios pagos pelo sistema de Segurança Social portuguesa ou qualquer outro regime de proteção social, público ou privado, nacional ou estrangeiro.

Artigo 5.º

Contas de valor acumulado

Cada participante poderá ter até 2 (duas) contas de valor acumulado no fundo de pensões, que incluem as contribuições, bem como os rendimentos obtidos e as mais ou menos valias entretanto geradas, deduzidas dos encargos de gestão que lhe sejam imputáveis:

a) Conta empresa: inclui todas as contribuições efetuadas pelo associado, em nome do participante, seguidamente discriminadas:

– Saldo inicial

• Montante correspondente ao valor atual das responsabilidades por serviços passados dos colaboradores no ativo do associado, ao abrigo do plano de pensões de benefício definido, pelo qual o participante se encontrava abrangido no momento da transferência para o atual plano de pensões, calculado segundo o método actuarial utilizado na última avaliação actuarial certificada pelo atuário responsável daquele plano.

– Contribuições base do associado, conforme definido no artigo 6.º.

– Contribuições incentivo do associado, conforme definido no artigo 8.º.

Esta conta incluirá ainda os valores resultantes de contribuições do associado do fundo de pensões Celbi a favor do participante e que por ele sejam transferidas daquele fundo de pensões, quando seja o caso.

b) Conta trabalhador: inclui todas as contribuições regulares efetuadas pelos participantes, conforme definido no artigo 7.º ou resultantes de contribuições do próprio e por ele transferidas do fundo de pensões da Celbi, quando seja o caso.

Artigo 6.º

Contribuição base do associado

1- As contribuições do associado estarão dependentes da margem bruta do EBITDA da ALTRI SGPS, SA (grupo a que os associados pertencem), referente ao exercício contabilístico do ano anterior nos seguintes termos:

Margem bruta EBITDA	Contribuição
Inferior a 20 %	0,0 %
>= 20 % < 23 %	2,0 %
>= 23 % < 26 %	2,5 %
>= 26 %	3,0 %

2- O associado efetuará mensalmente para cada um dos participantes, uma contribuição calculada em percentagem do salário pensionável deste. A percentagem será definida tendo em conta a contribuição anual do associado ponderada pelo tempo de serviço do participante, contado até 1 de Janeiro de cada ano, de acordo com a seguinte tabela:

Tempo de serviço (anos)	Contribuição
Inferior a 5	37,50 %
5 a 9	50,00 %
10 a 14	87,50 %
15 a 19	100,00 %
20 a 24	112,50 %
>= 25	137,50 %

O tempo de serviço do participante é o que se registar no dia 1 de Janeiro de cada ano.

3- As contribuições do associado começam a ser realizadas a partir da data de admissão no plano.

4- As contribuições do associado a favor dos participantes cessarão no momento em que, nos termos do artigo 12.º, seja possível o acesso aos valores acumulados ou sempre que se verifique a cessação do respetivo contrato individual de trabalho.

5- As contribuições do associado cessam, em qualquer caso, quando o participante atinja a data normal de reforma.

Artigo 7.º

Contribuição regular do participante

1- O participante poderá optar por, voluntariamente, contribuir mensalmente para o fundo de pensões. A taxa de contribuição é determinada pelo participante, na data de admissão no plano ou em qualquer data de revisão posterior, em múltiplos inteiros de percentagem do seu salário pensionável, com um mínimo de 1 % e um máximo de 5 %.

2- As contribuições regulares serão, em regra, descontadas pelo associado, mensalmente, no salário de cada participante.

3- O participante poderá decidir iniciar a sua contribuição regular na data de admissão no plano ou em qualquer data de revisão.

4- O participante poderá, em qualquer momento, desistir de efetuar contribuições regulares, com produção de efeitos a partir do mês seguinte ao da sua comunicação por escrito ao associado, podendo retomá-las numa qualquer data de revisão.

Artigo 8.º

Contribuição incentivo do associado

1- Como incentivo à poupança individual e desde que o participante efetue contribuições regulares para o fundo de pensões, o associado contribuirá adicionalmente com uma contribuição de 0,5 % do salário pensionável daquele.

2- Sempre que cessar ou se suspender a contribuição regular do participante, cessará igualmente a contribuição incentivo do associado.

Artigo 9.º

Revisão das opções

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo 7.º supra, em cada data de revisão, o participante, tem direito a decidir, iniciar, suspender ou cessar as suas contribuições ou alterar a percentagem com base na qual se determina a sua contribuição regular. Se o participante suspender as suas contribuições, apenas poderá retomá-las numa futura data de revisão.

2- A revisão das opções do participante deverá ser comunicada em cada data de revisão, por escrito, ao associado.

3- Sempre que o participante não comunique qualquer alteração na data de revisão, manter-se-ão as opções que estavam em vigor na data de revisão imediatamente anterior.

Artigo 10.º

Regime de direitos adquiridos

1- Verificando-se a cessação do vínculo profissional entre o participante e o associado por qualquer causa que não seja a reforma por velhice ou invalidez ou a morte, cessa o pagamento de quaisquer contribuições ao abrigo do plano de pensões e, ao participante, são reconhecidos direitos adquiridos sobre o valor acumulado na conta empresa da sua conta de valor acumulado, de acordo com a seguinte tabela e sem prejuízo do disposto nos números seguintes, devendo o participante exercer o direito à respetiva portabilidade nos termos previstos neste plano.

Tempo de serviço (anos)	Percentagem
Inferior a 5	0 %
5 a 9	50 %
>= 10	100 %

2- Pertence sempre ao participante o valor acumulado na conta trabalhador, da respetiva conta de valor acumulado.

3- O saldo da conta de valor acumulado, determinado pelas contribuições do associado (conta empresa) sobre o qual não se tiverem constituído direitos adquiridos será transferido para uma conta reserva em nome do associado, de acordo com o definido no número 1 do artigo 15.º.

Artigo 11.º

Portabilidade

1- O participante abrangido pelo disposto no artigo anterior deverá transferir o valor acumulado na respetiva conta

empresa correspondente aos direitos adquiridos, ou que lhe pertençam (conta trabalhador), na totalidade, de uma só vez e segundo as suas indicações, para outro veículo de financiamento da mesma natureza daquele que estiver a ser utilizado para financiamento do plano, em nome individual ou coletivo, para que se verifique o acesso aos benefícios apenas nas condições definidas neste plano de pensões.

2- A transferência mencionada no número anterior só é efetuada desde que esteja assegurado o integral cumprimento de todas as condições legais, administrativas e fiscais para o efeito. A entidade que receber os valores transferidos deve assegurar a manutenção das regras estabelecidas no presente plano de pensões, designadamente no que respeita às condições de acesso ao benefício, forma de reembolso e nomeação dos beneficiários em caso de morte. Em caso de incumprimento destas regras contratuais, a entidade recetora, conjuntamente com o ex-participante, serão responsabilizados pelas implicações fiscais ou legais daí decorrentes.

3- Se no prazo de 60 (sessenta) dias depois de ter deixado de estar ao serviço dos associados, o ex-participante não tiver procedido à designação de outro veículo de financiamento nos termos previstos no número 1 supra, o saldo da conta empresa, correspondente aos seus direitos adquiridos, será transferido para uma adesão individual a um fundo de pensões aberto a definir. Em simultâneo deverá igualmente ser transferido o valor determinado pelas suas próprias contribuições. Nesse caso, o ex-participante, cessará a sua qualidade de participante deste plano de pensões e nada mais terá a receber ao seu abrigo.

4- No caso dos participantes que imediata e sucessivamente após a cessação do vínculo profissional com o associado iniciem uma relação contratual de trabalho com outro associado, o exercício do direito de portabilidade ficará suspenso (sem prejuízo da reafecção de valores entre quotas-partes neste fundo), na parte sobre a qual ainda se não tenham constituído direitos adquiridos, até que cesse o último contrato daquela relação profissional sucessiva, devendo, nesse caso, ser exercido nos 60 (sessenta) dias posteriores, relativamente à parte sobre a qual se tiverem constituído direitos adquiridos, tendo em conta a totalidade do tempo de serviço.

5- Em caso de transferência de um participante do plano de contribuição definida do fundo de pensões Celbi, para qualquer um dos associados do fundo de pensões Tejo, os valores que forem transferidos daquele fundo para a conta do participante constituída ao abrigo deste plano de pensões, nomeadamente, os valores determinados por contribuições do próprio e os valores determinados pelas contribuições do associado daquele fundo, incluindo aqueles sobre os quais não se tenham constituído direitos adquiridos, serão creditados nas contas respetivas ao abrigo deste plano e passarão a reger-se pelos termos e condições deste plano, designadamente, no que se refere ao regime de aquisição de direitos.

6- Em caso de transferência de um participante deste plano de pensões para o plano de contribuição definida do fundo de pensões Celbi, o valor acumulado nas suas contas, tanto na conta empresa, como na conta trabalhador, deverá ser transferido para as contas correspondentes naquele fundo, passando os montantes, determinados por contribuições do

associado sobre os quais não se tiverem eventualmente constituído direitos, a ficarem sujeitos ao regime de aquisição de direitos daquele fundo de pensões, em igualdade de circunstâncias e tal como se de contribuições do associado daquele fundo se tratassem.

Artigo 12.º

Condições de acesso às contas de valor acumulado

Os participantes, os ex-participantes e os beneficiários terão acesso aos montantes existentes nas contas de valor acumulado, de acordo com a legislação atual, quando ocorrer uma das seguintes situações:

Conta empresa

- a) Reforma por velhice;
- b) Reforma por invalidez;
- c) Morte.

Conta trabalhador

- a) Reforma por velhice;
- b) Reforma por invalidez;
- c) Morte;
- d) Pré-reforma;
- e) Reforma antecipada;
- f) Incapacidade permanente para o trabalho, tal como definida na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E;
- g) Desemprego de longa duração, tal como definido na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E;
- h) Doença grave, tal como definida na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E.

Artigo 13.º

Forma de recebimento dos montantes acumulados

Conta empresa

Na data de acesso aos montantes acumulados, o beneficiário poderá adquirir, com o saldo líquido da sua conta empresa, qualquer tipo de renda vitalícia disponível no mercado segurador e enquadrável, nessa data, na legislação em vigor. A pensão mensal vitalícia será assegurada através da compra de um seguro de renda, que, nos casos de reforma por velhice ou de reforma por invalidez, respeitará os termos e condições que forem definidos pelo beneficiário de entre as alternativas existentes, designadamente no que se refere à atualização do benefício, número de prestações devidas e reversibilidade, tendo em conta o disposto no presente plano de pensões e a legislação em vigor à data do pagamento do benefício.

O beneficiário poderá também optar por receber em capital parte do montante acumulado, até ao limite permitido, nessa data, pela legislação fiscal e legal aplicável em função do veículo de financiamento, sendo que, de acordo com a legislação aplicável ao fundo de pensões, na data de início do plano, pelo menos dois terços do montante acumulado deverão ser pagos, através da compra de um seguro de rendas, sob a forma de uma pensão mensal vitalícia, podendo o remanescente ser remido em capital.

Conta trabalhador

Na data de acesso aos montantes acumulados, o beneficiário poderá receber o montante líquido acumulado desta conta, através de renda vitalícia, em capital ou de uma combinação entre ambas, nos termos da legislação em vigor nessa data.

Artigo 14.º

Beneficiários elegíveis em caso de morte do participante ou ex-participante

Conta empresa

Em caso de morte de um participante ou ex-participante, os beneficiários elegíveis para receber o valor líquido acumulado da conta empresa são os seguintes:

a) Pessoas que, em face das condições definidas pela Segurança Social, tenham direito a auferirem uma pensão de sobrevivência; o benefício será distribuído pelos beneficiários em função do critério utilizado para repartição do benefício correspondente atribuído pela Segurança Social;

b) Caso não existam titulares que satisfaçam as condições referidas na alínea *a)*, o benefício será atribuído a quem o participante ou ex-participante tiver designado em vida como beneficiários do valor determinado pelas suas contribuições próprias (conta trabalhador) e de acordo com as percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do participante ou ex-participante, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados;

c) Caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas na alínea *b)*, por não estarem vivos ou não terem sido designados quaisquer beneficiários, o benefício será atribuído aos herdeiros legais do participante ou ex-participante e repartido em partes iguais.

Conta trabalhador

Em caso de morte de um participante ou ex-participante, os beneficiários elegíveis para receber o valor acumulado da conta trabalhador são os seguintes:

a) Pessoas designadas pelo participante ou ex-participante, em vida, nas percentagens por ele definidas; caso alguma das pessoas designadas não sobreviva ao participante ou ex-participante, o valor que lhe caberia acrescerá às restantes pessoas designadas, nas respetivas proporções;

b) Caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas na alínea *a)*, por não terem sido designadas quaisquer pessoas ou por não terem sobrevivido ao participante ou ex-participante, o benefício será repartido entre os herdeiros legais do participante ou ex-participante nos termos legais.

Artigo 15.º

Conta reserva

1- Existirá uma conta reserva em nome do associado que será constituída pelos valores transferidos da conta empresa dos participantes na situação de cessação do contrato de trabalho, sobre os quais não se tenham constituído direitos adquiridos, nos termos do presente plano de pensões.

2- Os valores existentes na conta reserva poderão ser utilizados, de acordo com decisão para o efeito tomada pelo associado, designadamente e, de entre outras admitidas por lei, para realização das suas contribuições futuras a favor dos participantes, tanto de contribuições base, como de incentivo, previstas no presente plano.

3- Sempre que o associado pretenda utilizar a sua conta reserva deverá transmitir essa instrução à entidade gestora do fundo de pensões, a qual procederá em conformidade com as instruções recebidas.

Artigo 16.º

Absentismo

1- Se um participante estiver temporariamente ausente sem retribuição devido a baixa por doença, acidente de trabalho, licenças ou dispensas associados à proteção da parentalidade, o associado continuará a efetuar a respetiva contribuição base, calculada sobre o salário pensionável que o participante auferiu no último mês em que esteve ao serviço.

2- No caso de a ausência, sem retribuição, do participante, se dever ao exercício de atividades cívicas, como tal reconhecidas pelo associado, que não se prolonguem por mais de um mês, o associado efetuará igualmente a respetiva contribuição base, calculada, igualmente, sobre o salário pensionável que o participante auferiu no último mês em que esteve ao serviço e efetuará, ainda, a contribuição incentivo, desde que o participante também efetue a sua contribuição regular daquele mês.

3- Nos casos de ausência, sem retribuição, por motivos não contemplados nos números anteriores, designadamente, nas situações de licença sem vencimento, suspensão do trabalho decorrente da aplicação de sanção disciplinar e noutros casos de suspensão do contrato por motivos respeitantes ao trabalhador, serão suspensas todas as contribuições tanto do associado, como do participante.

4- A contribuição regular do participante e a contribuição incentivo do associado não serão efetuadas a partir do momento em que for interrompida a contribuição base do associado.

5- Em qualquer situação, sempre que num determinado mês o valor do vencimento pago pelo associado ao participante seja de montante inferior ao valor da contribuição regular do participante, esta contribuição não será realizada, bem como, não haverá lugar ao pagamento da contribuição de incentivo do associado.

6- Em todos os casos previstos nos números anteriores, em que não se verifique a realização da contribuição regular do participante, designadamente, por ausência do mesmo ao serviço, pode o participante, no regresso ao trabalho, efetuar as contribuições correspondentes àquele período. Neste caso, o associado efetuará igualmente as correspondentes contribuições, com exceção das situações de ausência referidas no número 3 supra.

Artigo 17.º

Alterações

1- O associado pode alterar, em qualquer momento futu-

ro, as regras do plano de pensões, sem prejuízo dos direitos adquiridos dos participantes à data da entrada em vigor da alteração.

2- O associado pode ainda cessar a todo o tempo o presente plano de pensões, incluindo as contribuições futuras que estão previstas, não podendo, contudo, prejudicar os direitos adquiridos até ao momento, relativamente às contribuições já realizadas. A cessação do plano e das contribuições do associado não poderão ser invocadas pelos participantes como perda de um direito adquirido de natureza remunerativa ou outra.

3- O associado não se responsabiliza por quaisquer alterações legais e fiscais que possam alterar o enquadramento atual deste plano de pensões. No entanto, sempre que possível, procurarão informar os participantes sobre as implicações legais e fiscais associados a este plano de pensões.

4- Todos os direitos e benefícios conferidos por este plano de pensões são pessoais e intransmissíveis entre vivos.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do AE em vigor.

Declaração final dos outorgantes

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, declara-se que se estima que o presente AE venha a abranger uma empresa e 190 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 26 de março de 2014.

Pela CELTEJO, SA - Empresa de Celulose do Tejo, SA:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, na qualidade de representante.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, na qualidade de mandatário.

Manuel Joaquim Rosário Damas, na qualidade de mandatário.

Luís António Ferreira Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, na qualidade de mandatário.

Manuel Joaquim Rosário Damas, na qualidade de mandatário.

Luís António Ferreira Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, na qualidade de mandatário.

Manuel Joaquim Rosário Damas, na qualidade de man-

datário.

Luís António Ferreira Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, na qualidade de mandatário.

Manuel Joaquim Rosário Damas, na qualidade de mandatário.

Luís António Ferreira Nogueira, na qualidade de mandatário.

Declaração

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Declaração

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

– STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

– Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

– Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

– OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

– Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

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, Escritórios 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.

Depositado em 14 de abril de 2014, a fl. 149 do livro n.º 11, com o n.º 36/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Carl Zeiss Vision Portugal, SA e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2013, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Carl Zeiss Vision Portugal, SA, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de lentes ópticas e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Lisboa, Porto e Setúbal.

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

4- O presente AE abrange 1 empregador e 139 trabalhadores.

5- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ser entendidas como aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente AE entra em vigor a partir do quinto dia pos-

terior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados de 1 de Abril de 2013 a 31 de Março de 2014 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste AE, na parte que respeita a tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária será feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo de prazo de vigência fixado no número antecedente.

4- Sem prejuízo do direito contido no número antecedente, a denúncia do presente AE pode ser feita decorridos três (3) anos de vigência, contados nos termos do número anterior.

5- Não tendo sido usado o direito de denúncia previsto no número antecedente, sempre sem prejuízo do número 3 supra, o mesmo direito renova-se por iguais períodos, até à substituição do AE por outro instrumento colectivo que o revogue.

6- O direito de denúncia far-se-á com o envio, sob registo com aviso de recepção, à(s) outra(s) parte(s) outorgante(s), de escrito contendo proposta negocial de revisão.

7- A(s) entidade(s) destinatária(s) da proposta de revisão deve(m) enviar à(s) parte(s) denunciante(s), uma resposta ou contraproposta escrita, fundamentada, até trinta (30) dias após a recepção daquela proposta, sob a cominação, não o fazendo, de tornar legítimo o exercício pela entidade(s) proponente(s) do direito de requerer a conciliação.

8- A(s) entidade(s) denunciante(s) dispõe(m) de um prazo de dez (10) dias, contados da sua recepção, para examinar as contrapropostas.

9- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez (10) dias úteis subsequentes ao termo do prazo fixado no número anterior.

10- O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro instrumento que o substitua.

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

Cláusula 20.ª

Mulheres trabalhadoras

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

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

Cláusula 20.ª-A

Protecção da parentalidade

1- A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, assim como de qualquer trabalhador no gozo de licença parental, não pode ser efectuada, sem que, previamente, tenha sido emitido parecer favorável da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

2- Se a empresa despedir qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental, sem justa causa, ou sem ter solicitado o parecer prévio da CITE, não pode opor-se à reintegração do/a trabalhador/a.

3- A empresa é obrigada a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos/às trabalhadores/as e seus representantes.

Deve ainda proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

4- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento do/a filho/a, a uma licença parental inicial com a duração de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo da licença parental inicial exclusiva da mãe e da licença parental exclusiva do pai.

A licença referida no parágrafo anterior deste número, é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe da licença inicial de seis semanas a seguir ao parto.

No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

5- A licença parental inicial poderá ser repartida da seguinte forma: até 30 dias antes do parto; os restantes até completarem o seu período, após o parto.

6- A mãe que amamenta o/a filho/a tem direito a dispensa de dois períodos diários distintos, de uma (1) hora cada, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime for acordado com a empresa.

No caso de não haver amamentação, e desde que ambos exerçam actividade profissional, qualquer dos progenitores tem direito a dispensa de dois períodos distintos, de uma (1) hora cada, para aleitação, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime for acordado com a empresa, até a criança perfazer 1 ano de idade.

Cláusula 24.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

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

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

a) Deficientes;

b) Trabalhadora grávida, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos/as de idade inferior a 12 meses e trabalhadora lactante, enquanto durar a amamentação, quando tal for necessário para a sua saúde ou da criança.

Cláusula 50.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

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

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

c) Casamento, durante onze (11) dias úteis consecutivos;

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

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

f) Falecimento de tios, no dia do funeral;

g) Doação benévola de sangue, no dia da doação;

h) Autorização prévia ou posterior da empresa.

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

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

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

Lisboa, 28 de Março de 2014.

Carl Zeiss Vision Portugal, SA:

Gonçalo Francisco Patrício Empis, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica, e Vidro, em representação do Sindicato da Indústria Vidreira:

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

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Declaração

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

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira

Depositado em 14 de abril de 2014, a fl. 149 do livro n.º 11, com o n.º 37/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 16, de 29 de abril de 2013, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidões impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim,

A páginas 85 a 89 encontra-se publicado, o anexo III (enquadramentos e tabela de remunerações mínimas), o qual enferma de inexatidões, pelo que se republica na íntegra.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas

Grupo 1

Director de departamento/serviços.
Técnico superior (grau VI).

Grupo 2

Chefe de departamento.
Técnico superior (grau V).

Grupo 3

Chefe de serviço I.
Técnico superior (grau IV).

Grupo 4

Chefe de serviço II.
Encarregado geral fabril.
Secretário(a) de direcção ou administração (grau V).
Técnico administrativo/industrial (grau IV).
Técnico industrial de processo qualificado.
Técnico superior (grau III).

Grupo 5

Chefe de sector administrativo/industrial.
Encarregado fabril.
Encarregado de turno fabril.
Preparador de trabalho qualificado.
Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV).
Técnico administrativo/industrial (grau III).
Técnico industrial de processo de 1.ª.
Técnico superior (grau II).

Grupo 6

Chefe de secção administrativo/industrial.
Preparador de trabalho principal.
Secretário(a) de direcção ou administração (grau III).
Técnico administrativo/industrial (grau II).
Técnico industrial de processo de 2.ª.
Técnico de controlo e potência.
Técnico de segurança (grau V).
Técnico superior (grau I).

Grupo 7

Assistente administrativo (grau V).
Chefe de turno fabril.
Operador de computador qualificado.
Operador industrial extra.
Operador de processo extra.
Preparador de trabalho (grau I).
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II).
Técnico administrativo/industrial (grau I).
Técnico industrial de processo de 3.ª.
Técnico de conservação eléctrica principal.
Técnico de conservação mecânica principal.
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial).
Técnico analista de laboratório (grau V).
Técnico de manutenção (grau V).
Técnico de segurança (grau IV).

Grupo 8

Assistente administrativo (grau IV).
Operador de computador principal.
Operador industrial qualificado.
Operador de processo qualificado.
Operador qualificado fogueiro.
Preparador de trabalho (grau II).
Recepcionista de materiais qualificado.
Secretário(a) de direcção/administração (grau I).
Técnico analista de laboratório (grau IV).
Técnico de conservação eléctrica especialista.
Técnico de conservação mecânica especialista.
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial).
Técnico de conservação civil principal.
Técnico de manutenção (grau IV).
Técnico de segurança (grau III).

Grupo 9

Assistente administrativo (grau III).
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado.
Electricista principal.
Fiel de armazém qualificado.
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado.
Operador de computador de 1.ª.
Operador industrial principal.
Operador de processo principal (a).
Preparador de trabalho auxiliar.
Recepcionista de materiais principal.
Técnico analista de laboratório (grau III).
Técnico de conservação civil especialista.
Técnico de conservação eléctrica de 1.ª.
Técnico de conservação mecânica de 1.ª.
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.ª.
Técnico de manutenção (grau III).
Técnico de segurança (grau II).

Grupo 10

Assistente administrativo (grau II).
Auxiliar administrativo principal.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.

Controlador industrial principal.
Fiel de armazém principal.
Motorista (ligeiros e pesados) principal.
Oficial de 1.ª (b).
Operador de computador de 2.ª.
Operador industrial de 1.ª.
Operador de processo de 1.ª (c).
Recepcionista de materiais de 1.ª.
Técnico analista de laboratório (grau II).
Técnico de conservação civil de 1.ª.
Técnico de conservação eléctrica de 2.ª.
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.ª.
Técnico de manutenção (grau II).
Técnico de segurança (grau I).

Grupo 11

Assistente administrativo (grau I).
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª.

Controlador industrial de 1.ª.
Fiel de armazém de 1.ª.
Motorista (ligeiros e pesados).
Oficial de 2.ª (d).
Operador de computador estagiário.
Operador industrial de 2.ª.
Operador de processo de 2.ª (e).
Recepcionista de materiais de 2.ª.
Técnico analista de laboratório (grau I).
Técnico de conservação civil de 2.ª.
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário.
Técnico de manutenção (grau I).

Grupo 12

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano.
Bombeiro.
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª.

Controlador industrial de 2.ª.
Fiel de armazém de 2.ª.
Operador industrial de 3.ª.
Operador de processo de 3.ª.
Pré-oficial electricista do 2.º ano.
Recepcionista de materiais de 3.ª.
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano.
Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano.
Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano.
Tirocinante do 2.º ano (instrumentação).

Grupo 13

Ajudante.
Assistente administrativo estagiário do 1.º ano.
Operador industrial estagiário.
Praticante (laboratório/metalmúrgico).
Pré-oficial electricista do 1.º ano.
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano.
Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano.

Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano.
Tirocinante.
Tirocinante do 1.º ano (instrumentação).

(a) Inclui:

Fogueiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação).
Operador de digestor contínuo.
Operador de forno e caustificação.
Operador de tiragem.
Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo.

(b) Inclui:

Electricista.
Fresador mecânico.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador.
Torneiro mecânico.

(c) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem.
Operador de lavagem e crivagem.

(d) Inclui:

Electricista.
Fresador mecânico.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador.
Torneiro mecânico.

(e) Inclui:

Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt).
Operador de evaporadores.
Operador de preparação de madeiras.
Operador de secadores e cortadora de tiragem.
Suboperador de forno e caustificação.

Tabela de retribuições mínimas

Produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2013

Grupos Enq.	TAB. X	TAB. Y	TAB. Z	TAB. I	TAB. II	TAB. III	TAB. IV	TAB. V
1				2 113,00	2 374,00	2 503,00	2 621,00	2 793,00
2	1 888,00	1 983,00	2 074,00	1 955,00	2 206,00	2 324,00	2 433,00	2 503,00
3	1 629,00	1 705,00	1 783,00	1 657,00	1 888,00	1 983,00	2 074,00	2 206,00
4	1 498,00	1 567,00	1 635,00	1 426,00	1 629,00	1 705,00	1 783,00	1 888,00
5	1 346,00	1 401,00	1 467,00	1 312,00	1 502,00	1 571,00	1 642,00	1 710,00
6	1 188,00	1 236,00	1 291,00	1 164,00	1 346,00	1 401,00	1 467,00	1 502,00
7				1 020,00	1 201,00	1 249,00	1 291,00	1 346,00
8				957,00	1 145,00	1 188,00	1 241,00	1 249,00

9				902,00	1 081,00	1 126,00	1 169,00	1 188,00
10				867,00	1 026,00	1 063,00	1 101,00	1 126,00
11				818,00	972,00	1 007,00	1 048,00	1 063,00
12				771,00	921,00	952,00	993,00	1 007,00
13				719,00	863,00	891,00	928,00	952,00

Notas:

1.ª - A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental, durante os primeiros 24 meses de permanência nessa tabela;

2.ª - Logo que seja completado o período de 24 meses de permanência na tabela I, e enquanto se mantiver a integração nessa mesma tabela, a retribuição base do trabalhador é acrescida do valor de 1 % sobre o valor salarial de 2012.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 2005, foi publicada a alteração dos estatutos da associação em epígrafe, a qual verifica-se parcialmente desconforme com o texto das alterações estatutárias registadas em 7/3/2005, pelo que se procede à sua retificação. Assim, na p. 1779, onde se lê:

«Artigo 10.º

Disciplina dos associados efetivos

1- O não cumprimento do disposto nos presentes estatutos, deliberações da assembleia geral e regulamento interno constitui infração disciplinar punível, consoante a sua gravidade e demais circunstâncias que nela ocorram, com:

- a) Advertência;
- b) Sanção pecuniária até ao montante de 2.500,00 euros;
- c) Expulsão.

2- Compete ao conselho diretivo a aplicação da sanção referida na alínea *a*) e ainda as sanções referidas nas alíneas *b*) e *c*) do número anterior, quando se tratar da falta de pagamento de quotas.

2.1- A aplicação da sanção referida na alínea *b*), que corresponderá a 20 % do valor das quotas em falta, será sempre precedida de comunicação escrita ao associado, contendo a decisão do conselho diretivo.

3- Compete à assembleia geral a aplicação das sanções referidas nas alíneas *b*) e *c*) do número anterior, com exceção da pena de expulsão motivada por falta de pagamento de quotas.

3.1- A aplicação das sanções referidas no corpo deste artigo será sempre precedida da dedução de acusação escrita, contendo especificamente os factos que integram a presumível infração, e da sua notificação ao associado acusado, para que apresente, querendo, a sua defesa no prazo de 15 dias.

4- Das decisões da assembleia geral cabe recurso para os tribunais comuns:

a) Da maioria dos membros do conselho diretivo, conselho fiscal ou do conselho técnico;

b) De pelo menos um quinto dos associados no pleno uso dos seus direitos, em pedido escrito devidamente justificado e com a ordem de trabalhos perfeitamente definida.

5- A solicitação prevista nas alíneas *a*) e *b*) anteriores não sendo atendida por parte do presidente da mesa da assembleia geral, no prazo de 30 dias, permitirá que a convocatória seja efetuada pelos órgãos ou associados referidos.

6- A convocação das reuniões será feita pelo presidente da mesa, por aviso postal, o qual será registado na hipótese da alínea *f*) do artigo 14.º e do número 1 dos artigos 30.º e 31.º, expedido para cada um dos associados, com a antecedência mínima de oito dias, na qual se indicará o dia, hora e local da reunião, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 16.º

Funcionamento

1- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que esteja presente a maioria dos associados efetivos.

2- Em segunda convocatória, a assembleia geral poderá funcionar com qualquer número de associados efetivos.

3- O conselho fiscal reunirá, obrigatoriamente, duas vezes por ano e, além disso, sempre que convocado pelo seu presidente. Poderão também efetuar-se reuniões do conselho fiscal com o conselho diretivo, sempre que qualquer destes órgãos o julgue conveniente.

4- Compete ao conselho fiscal:

a) Dar parecer sobre o relatório, balanço e contas elaborados anualmente pelo conselho diretivo, bem como sobre quaisquer outros assuntos que sejam submetidos à sua consideração pela assembleia geral ou pelo conselho diretivo;

b) Dar parecer sobre o orçamento anual e o plano de atividades;

c) Dar parecer sobre o valor da jóia e das quotas;

d) Verificar as contas sempre que o entenda conveniente;

e) Zelar pelo cumprimento das disposições estatutárias e

regulamentares.»

Deve ler-se:

«Artigo 10.º

Disciplina dos associados efetivos

1- O não cumprimento do disposto nos presentes estatutos, deliberações da assembleia geral e regulamento interno constitui infração disciplinar punível, consoante a sua gravidade e demais circunstâncias que nela ocorram, com:

a) Advertência;

b) Sanção pecuniária até ao montante de 2.500,00 euros;

c) Expulsão.

2- Compete ao conselho diretivo a aplicação da sanção referida na alínea *a*) e ainda as sanções referidas nas alíneas *b*) e *c*) do número anterior, quando se tratar da falta de pagamento de quotas.

2.1- A aplicação da sanção referida na alínea *b*), que corresponderá a 20 % do valor das quotas em falta, será sempre precedida de comunicação escrita ao associado, contendo a decisão do conselho diretivo.

3- Compete à assembleia geral a aplicação das sanções referidas nas alíneas *b*) e *c*) do número anterior, com exceção da pena de expulsão motivada por falta de pagamento de quotas.

3.1- A aplicação das sanções referidas no corpo deste artigo será sempre precedida da dedução de acusação escrita, contendo especificamente os factos que integram a presumível infração, e da sua notificação ao associado acusado, para que apresente, querendo, a sua defesa no prazo de 15 dias.

4- Das decisões da assembleia geral cabe recurso para os tribunais comuns.

5- Os recursos previstos neste artigo terão sempre efeito suspensivo.

6- A falta de pagamento pontual das quotizações e quaisquer outros encargos, a que os associados efetivos se obrigam ou estejam obrigados para com a ANTROP, dará lugar à aplicação de sanções disciplinares, sem prejuízo do recurso para os tribunais comuns, para a obtenção do pagamento das importâncias em dívida.

CAPÍTULO III

Dos órgãos e serviços

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 14.º

Competências

Compete à assembleia geral, nomeadamente:

a) Elegar a sua mesa, o conselho fiscal, o conselho diretivo e o conselho técnico;

b) Fixar, sob proposta do conselho diretivo, o valor da jóia e das quotas;

c) Aprovar o orçamento e o plano de atividades para cada ano civil;

d) Deliberar sobre o relatório, balanço e contas de cada exercício que lhes sejam presentes pelo conselho diretivo e sobre o relatório e parecer do conselho fiscal;

e) Deliberar sobre a filiação ou participação da ANTROP noutras associações ou organismos no âmbito nacional ou internacional, sob proposta do conselho diretivo;

f) Deliberar sobre a destituição de quaisquer titulares de cargos sociais e sobre a concessão de autorização para que estes sejam demandados por factos praticados no exercício dos mesmos cargos;

g) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, regulamento interno e sobre a dissolução e prorrogação da associação;

h) Deliberar sobre outras propostas que lhe sejam presentes pelos associados efetivos, pelo conselho diretivo, conselho fiscal ou pelo conselho técnico;

i) Apreciar os recursos e tomar todas as deliberações permitidas nos presentes estatutos;

j) Autorizar o conselho diretivo a alienar ou onerar os bens imóveis da associação.

Artigo 15.º

Reuniões

1- A assembleia geral reunirá, ordinariamente, até 30 de abril de cada ano, para apreciar o relatório, balanço e contas do exercício findo e, em novembro, para aprovar o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte, sob proposta do conselho diretivo.

2- A assembleia geral reunirá, extraordinariamente, sempre que a convoque o seu presidente, por sua iniciativa ou a solicitação:

a) Da maioria dos membros do conselho diretivo, conselho fiscal ou do conselho técnico;

b) De pelo menos 1/5 dos associados no pleno uso dos seus direitos, em pedido escrito devidamente justificado e com a ordem de trabalhos perfeitamente definida.

3- A solicitação prevista nas alíneas a) e b) anteriores não sendo atendida por parte do presidente da mesa da assembleia geral, no prazo de 30 dias, permitirá que a convocatória seja efetuada pelos órgãos ou associados referidos.

4- A convocação das reuniões será feita pelo presidente da mesa, por aviso postal, o qual será registado na hipótese da alínea f) do artigo 14.º e dos números 1 dos artigos 30.º e 31.º, expedido para cada um dos associados, com a antecedência mínima de 8 dias, na qual se indicará o dia, hora e local da reunião, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 16.º

Funcionamento

1- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que esteja presente a maioria dos associados efetivos.

2- Em segunda convocatória, a assembleia geral poderá funcionar com qualquer número de associados efetivos, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira convocação.

Artigo 17.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes, com exceção do referido na alínea f) do artigo 14.º, que carecerá da maioria qualificada de 75 % dos votos presentes.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos e regulamento interno e o disposto na alínea j) do artigo 14.º exigem o voto favorável de 75 % do número dos associados presentes.

3- As deliberações sobre a dissolução da associação requerem o voto favorável de 75 % do número de todos os associados.

4- Cada associado efetivo tem direito aos seguintes votos:

1 a 10 viaturas - 1 voto;

11 a 20 viaturas - 2 votos;

21 a 30 viaturas - 3 votos;

31 a 40 viaturas - 4 votos;

41 a 50 viaturas - 5 votos;

51 a 60 viaturas - 6 votos;

61 a 70 viaturas - 7 votos;

71 a 80 viaturas - 8 votos;

81 a 90 viaturas - 9 votos;

91 a 100 viaturas - 10 votos;

101 a 110 viaturas - 11 votos;

111 ou mais viaturas - 12 votos.

5- O número de votos a que cada associado tem direito será automática e sucessivamente atualizado em função do número de viaturas, por deliberação da assembleia geral, prosseguindo o critério definido no número anterior.

6- Para efeitos da contagem do número de votos que cada associado tem direito, ter-se-á em conta, única e exclusivamente, o número de viaturas inscritas no dia 1 do primeiro mês de cada trimestre.

7- O atraso no pagamento da quota, por um período superior a 30 dias, impede o exercício do direito de voto.

Secção terceira

Concelho fiscal

Artigo 18.º

Composição, eleição, funcionamento e competências

1- O concelho fiscal será constituído por um presidente, um vice-presidente e um vogal eleitos pela assembleia geral, nos termos do número 2 do artigo 12.º, podendo, quando o entenda necessário, propor à assembleia geral a utilização de serviços de revisores oficiais de contas.

2- O concelho fiscal será eleito pelo período de três anos, podendo ser reeleito.

3- O conselho fiscal reunirá, obrigatoriamente, duas vezes por ano e, além disso, sempre que convocado pelo seu presidente. Poderão também efetuar-se reuniões do conselho fiscal com o conselho diretivo, sempre que qualquer destes órgãos o julgue conveniente.

4- Compete ao conselho fiscal:

a) Dar parecer sobre o relatório, balanço e contas elaborados anualmente pelo conselho diretivo, bem como sobre quaisquer outros assuntos que sejam submetidos à sua consideração pela assembleia geral ou pelo conselho diretivo;

b) Dar parecer sobre o orçamento anual e o plano de atividades;

c) Dar parecer sobre o valor da jóia e das quotas;

d) Verificar as contas sempre que o entenda conveniente;

e) Zelar pelo cumprimento das disposições estatutárias e regulamentares.»

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa dos Comerciantes de Venda ao Domicílio - APCVD

Eleição em 19 de junho de 2013, para o mandato de dois anos.

Presidente - José da Silva Antunes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5668308.

Vice-presidente - José Manuel Gama Neves Antunes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7721145.

Secretário-geral - João Manuel Natividade Januário, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 08487002 8ZZ6.

Tesoureiro - Luís Manuel Claro Marques, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09352415 3ZZ3.

Vogal - Luís Daniel Dias Batista, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09342972 0ZZ5.

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP)

Eleição em 27 de fevereiro de 2014, para o mandato de quatro anos.

Presidente:

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

Vice-presidente:

Hélder Barata Pedro - ACAP - Associação do Comércio Automóvel de Portugal.

Vice-presidente:

João Gonçalves da Silveira - ANF - Associação Nacional das Farmácias.

Vice-presidente:

Verter Augusto da Silva Gomes - Groquifar - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Vice-presidente:

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

Vice-presidente:

Manuel Clemente Bezerra de Sousa Lopes Teixeira - ANJE - Associação de Jovens Empresários.

Vice-presidente:

Manuel Marcelino Peralta da Pena Costa - APESPE - Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego.

Vice-presidente:

Vasco Linhares de Lima Álvares de Mello - UACS - União de Associações do Comércio e Serviços.

Vice-presidente:

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

Vice-presidente:

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

Vogal:

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

Vogal:

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

Vogal:

Fernando José de Oliveira Tomáz - Associação Nacional dos Ópticos.

Vogal:

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

Vogal:

José Luís Diogo de Azevedo Presa - ANESPO - Associação Nacional das Escolas Profissionais.

Vogal:

Maria Clara Dias da Cunha - ANESM - Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising.

Vogal:

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

Vogal:

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

Vogal:

Domingos Macedo Barbosa - Associação Comercial de Braga.

Vogal Suplente:

António Simões Nunes da Fonseca - ANAIEF - Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores.

Vogal Suplente:

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

Vogal Suplente:

Rodrigo Vieira Alves Ferreira - ANERH - Associação Nacional das Empresas de Recursos Humanos.

Vogal Suplente:

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

Vogal Suplente:

Graciano Sebastião Cardoso Martinho - Associação Comercial e Industrial de Gondomar.

Vogal Suplente:

Joaquim José Mendes Covas - UEVM - União Empresarial do Vale do Minho.

Vice-presidente: AVEDOL - Expositores, Estantaria e Artigos em Arame, L.^{da} - contribuinte n.º 500590362, representada por Óscar José Soares da Silva - contribuinte n.º 177295821.

Vice-presidente: Fundijacto - Fundação Injectada de Metais, L.^{da} - contribuinte n.º 500466357, representada por João Carlos Fernandes Tavares - contribuinte n.º 128946709.

Vogal: SOCIHOTEL - Sociedade Hoteleira e Restaurante, L.^{da} - contribuinte n.º 500690502, representada por Florbela Maria de Almeida Costa - contribuinte n.º 198833474.

Vogal: TUPAI - Fábrica de Acessórios Industriais, SA - contribuinte n.º 500664005, representada por Joaquim António Cardoso Figueiredo da Cruz - contribuinte n.º 181411180.

Vogal: HFA - Henrique, Fernando & Alves, SA - contribuinte n.º 503420948, representada por Fernando Eduardo Batista Pereira - contribuinte n.º 180562487.

Secretário: Soluções em Altura Unipessoal, L.^{da} - contribuinte n.º 509272274, representada por Hugo Alexandre Pato Nogueira - contribuinte n.º 222211296.

Primeiro suplente: Fabrindex - Fabrico Industrial de Expositores, L.^{da} - contribuinte n.º 501960333, representada por Vitor Manuel Ferreira Gomes - contribuinte n.º 172888123.

Segundo suplente: Cerâmica Fonte Nova, L.^{da} - contribuinte n.º 502787155, representada por Maria Alice Simões de Jesus Marques Guerra - contribuinte n.º 134940806.

Associação Empresarial de Águeda

Eleição em 30 de janeiro de 2014, para o mandato de três anos.

Direção

Presidente: ALMAS, SA - Contribuinte n.º 500548820, representada por José Ricardo Lopes Abrantes - contribuinte n.º 181411369.

Vice-presidente: PECOL - Sistemas de Fixação, SA - contribuinte n.º 501425527, representada por Paulo Alexandre Soares Coelho - contribuinte n.º 176740457.

Vice-presidente: TORMEL - Tornearia Mecânica, L.^{da} - contribuinte n.º 500286051, representada por Óscar Manuel Vidal Mendes - contribuinte n.º 184953383.

APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - Substituição

Na direção eleita em 4 de abril de 2013, para o mandato de dois anos, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2013, foi efetuada a seguinte substituição:

Pingo Doce - Distribuição Alimentar, SA, representada pelo Vice-presidente Nuno Miguel Gaspar Abrantes;

Passa a ser representada por:

Jorge Jordão.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Ford Lusitana, SA - Alteração

Alteração aprovada em 7 de fevereiro de 2014, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 1979.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa».

Assim, os trabalhadores da Ford Lusitana SA, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores de Ford Lusitana, SA.

2- O colectivo dos trabalhadores da Ford Lusitana SA, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

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

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da Ford Lusitana SA, orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências do plenário

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º.

Artigo 9.º

Reunião de emergência

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

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

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

4- O plenário é presidido pela CT e pela(s) subcomissão(ões) de trabalhadores no respectivo âmbito.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

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

3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da Lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei e nestes estatutos.

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

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

§ único - As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

c) Exercer o controlo de gestão na empresa;

d) Participar nos processos de reestruturação da empresa,

especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na Lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

1- A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida 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 na empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

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

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com os representantes da direcção de Ford Lusitana SA, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por trimestre, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo representante da direcção, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da Lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não a direcção da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre a direcção da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à direcção da empresa.

5- Nos termos da Lei, a direcção da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º.

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- d) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- e) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- g) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- h) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- i) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- j) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- k) Despedimento individual de trabalhadores;
- l) Despedimento colectivo;
- m) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

n) Relatório único.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela direcção da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

4- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

5- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
 - b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.
- 2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:
- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;
 - b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
 - c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
 - d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
 - e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT poderá participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, 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 bom funcionamento da empresa.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Acção no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores, sem prejuízo do bom funcionamento das entidades e serviços.

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do bom funcionamento das entidades e serviços.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição, mas não implicam perda de outros direitos, regalias e garantias dos trabalhadores.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Protecção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela Lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Protecção em caso de transferência

1- O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva de trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

2- A entidade empregadora deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

Artigo 37.º

Protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento

1- A suspensão preventiva de trabalhador membro de estrutura de representação de trabalhadores não impede que este tenha acesso a locais e exerça actividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

2- A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação de trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

3- A acção de apreciação de ilicitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

4- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imutável ao trabalhador membro de estrutura representativa de trabalhadores, este tem direito a optar entre a reintegração

e uma indemnização calculada nos termos do artigo 392.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 38.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede

A sede da CT localiza-se na Avenida da Liberdade, 6.º Piso ou na sede da Ford Lusitana SA.

Artigo 40.º

Composição

1- A CT pode ser composta de 2 membros.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 42.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 6 interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 40.º.

Artigo 43.º

Delegação de poderes

1- Qualquer membro da CT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro membro da lista de que fazia parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo nos suplentes.

2- A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o período férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3- A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CT.

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 e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um coordenador.

2- O coordenador é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 46.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por trimestre. A convocatória é feita pelo coordenador que distribui a ordem de trabalhos por todos os membros.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do coordenador, ou de, pelo menos, 2 dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 47.º

Financiamento

1- 1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (sub-CT)

Artigo 48.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A actividade das sub-CT é regulada nos termos da Lei e dos presentes estatutos.

Artigo 49.º

Mandato

1- A duração do mandato das sub-CT é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da sub-CT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova sub-CT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

3- Se a constituição da sub-CT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 50.º

Composição

As sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na Lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 51.º

Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 52.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 53.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 54.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes que convocaram a eleição.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 55.º

Caderno eleitoral

1- O empregador elabora e mantém actualizado o caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 56.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

Artigo 57.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE ou, na sua falta, por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 58.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da sub-CT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

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 30 dias antes da data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 59.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 60.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 indicados no número 3 do artigo 56.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 61.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 62.º

Local e horário da votação

1- A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se às 8h15, isto é, 30 minutos antes do início do horário de trabalho praticado na empresa (8h45 - 17h30), e terminando às 18h30, ou seja, 60 minutos após o termo do horário normal de trabalho; ou quando todos os trabalhadores tenham votado.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 5 e menos de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 66.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da

mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lava a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 70.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das sub-CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as sub-CT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 71.º

Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 73.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (sub-CT)

1- À eleição e destituição das sub-CT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 74.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 75.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à união de sindicatos da região respectiva.

Artigo 76.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 10 de abril de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 2 do livro n.º 2.

Transurbanos de Guimarães - Transportes Públicos, L.^{da} - Alteração

Aprovada em 3 de março de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2013.

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à 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 coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º.

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

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

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazo para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade 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.

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

3- A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

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

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação de destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre direto.

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

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

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

Artigo 11.º

Discussão em plenário

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

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a 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 coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicá-

veis e nestes estatutos.

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

Artigo 13.º

Competência da CT

1- Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

b) Exercer o controlo de gestão nas respetivas empresas;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

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 respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, 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 atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo 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 trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem 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 respetiva 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 atividade 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 corresponsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

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 ata, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

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 atividade.

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 atividade e orçamentos;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade 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 atos 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 atividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de 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 receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em

atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- 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- Decorrido o prazo referido no número 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 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 respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva 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 atividade 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 deve ser exercido:

a) Diretamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do número 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e recla-

mações 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 respetiva 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 coletivo 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 respetiva 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 é 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 têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

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 efetivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, com a indicação da respetiva data, hora, local de realização e número previsível de participantes.

Artigo 28.º

Ação 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 atividades 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 o contacto direto com os trabalhadores.

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 efetuar 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 atividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas com os seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores - oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores - vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras - vinte horas mensais.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e atividades.

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 coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade 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 ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ata que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades 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 atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Proteção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 408.º a 411.º do Código do Trabalho.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade 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 na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1- A CT é composta por três elementos, conforme a alínea b) do número 1 do artigo 417.º do Código do Trabalho.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, convocar-se-á novo ato eleitoral, a realizar no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos conforme o número 2 do artigo 434.º do Código do Trabalho.

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 entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

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

1- Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua ação às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição, de uma comissão coordenadora de grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- A CT adere à comissão coordenadora da região.

3- Deverá ainda articular a sua atividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras

Deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto 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 53.º

Eleição e composição da comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral é eleita de entre os trabalhadores da empresa, através de reunião geral de trabalhadores convocada para o efeito.
- 2- A comissão eleitoral é constituída por um presidente, um secretário e um representante de cada lista.

Artigo 54.º

Funcionamento da comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral elege o respetivo presidente.
- 2- Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justificarem.
- 3- As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos.
- 4- As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo validas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 55.º

Mandato da comissão eleitoral

A comissão eleitoral é eleita e constituída nos termos do artigo 53.º e cessa o seu mandato após a publicação da eleição da comissão de trabalhadores eleita e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 56.º

Caderno eleitoral

- 1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 57.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação deve ser publicitado o respetivo regulamento.

6- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

Artigo 58.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

- 1- O ato eleitoral é convocado pela CE.
- 2- Caso a CE não o tenha feito, o ato eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 59.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento.

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

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 60.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva 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 61.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 57.º, 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 62.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 a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 63.º

Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos projetos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efetuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7- Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respetivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 64.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais,

de modo que a respetiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 65.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 66.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respetiva 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 67.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular 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 respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 68.º

Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato 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 respetiva 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 ato de votação devem ser registadas em documento próprio.
- 5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva 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 69.º

Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.
- 4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 70.º

Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se voto nulo, o do boletim de voto:
 - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.
- 4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu

destino nas condições previstas no artigo 67.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 71.º

Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.
- 3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.
- 4- Uma cópia de cada ata referida no número 2 é afixada junto do respetivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.
- 5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.
- 6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 72.º

Registo e publicidade

- 1- Durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, a CE comunica o resultado da votação ao empregador e afixa-o, bem como cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.
- 2- A CE deve, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.
- 3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respetivas atividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 73.º

Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.
- 4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 74.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo 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, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 10 dias a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- Em caso de destituição da CT, o património existente será depositado em fundo próprio, cuja titularidade será adquirida pela CT que venha a ser eleita no decurso do ano seguinte ao da destituição; caso não o seja, o património da CT destituída será liquidado e entregue a uma instituição de beneficência escolhida em plenário de trabalhadores.

8- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 75.º

Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1- A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2- Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 76.º

Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 77.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 15 de abril de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 2, do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Ford Lusitana, SA

Eleição em 7 de janeiro de 2014, para o mandato de 3 anos.

Efectivos:

Fernando Fortes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6632053.

Maria João Maia, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8187069.

Suplentes:

José André, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 04563282.

Jorge Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 08157602.

Registado em 10 de abril de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 2 do livro n.º 2.

SOPORCEL - Sociedade Portuguesa de Papel, SA

Eleita em 20 de fevereiro de 2014, para o mandato de três anos.

Efectivos:

Vítor Eduardo Rosa Abreu, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 07246619.

Olga Maria dos Santos Franqueira Oliveira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9588832.

Carlos Manuel Marques dos Santos Oliveira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 04484412.

José António Rainho Monteiro Pinto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 04148142.

Vítor Manuel da Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 04419144.

António Manuel dos Santos Salgueiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 04416697.

Marco Renato Santos Carreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11329947.

Suplentes:

Gil Fernando Costa dos Santos Ferreira, bilhete de iden-

tidade/cartão de cidadão n.º 04185791.

Lara Salete Silva Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09780476.

Vítor Manuel Jorge, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 08326762.

Leandra Maria Marques da Costa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 14540865.

Rui Manuel Simões Gaspar, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 04484044.

Abílio António dos Santos Curado, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09612974.

Registado em 10 de abril de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 2 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Celorico da Beira

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento do regime do contrato de trabalho em funções públicas, anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Pública, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de março de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Celorico da Beira.

«Venho por este meio comunicar a V.ª Ex.ª com a antecedência exigida no número 3 do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II) que em 19 de junho de 2014, realizar-se-á na autarquia abaixo indica, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para SST conforme disposto no artigo 226.º da supra citada Lei.

Autarquia - Município de Celorico da Beira.

Morada - Rua Sacadura Cabral, n.º 39 - 6360-350 Celorico da Beira».

Câmara Municipal da Guarda

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento do regime do contrato de trabalho em funções públicas, anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Pública, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de março de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho, na Câmara Municipal da Guarda.

«Venho por este meio comunicar a V.ª Ex.ª com a antecedência exigida no número 3 do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II) que em 19 de junho de 2014, realizar-se-á na autarquia abaixo indica, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para SST conforme disposto no artigo 226.º da supra citada Lei.

Autarquia - Município da Guarda.

Morada - Praça do Município - 6301-854 Guarda».

Irmãos Monteiro, SA

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa Irmãos Monteiro, SA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 1 de abril de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, os trabalhadores abaixo assinados, vêm comunicar a intenção de levar a efeito na empresa Irmãos Monteiro, SA, NIPC 501248757, sita em Rua 5 - Zona Industrial da Mota, 3830-527 Gafanha da Encarnação, a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, no dia 4 de julho de 2014.

(Seguem as assinaturas de 99 trabalhadores.)»