

**Propriedade**  
Ministério da Economia e do Emprego

**Edição**  
Gabinete de Estratégia e Estudos



## ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

Regulamentação do Trabalho:

Despachos/portarias:

Panike, Indústria de Produtos Alimentares Congelados, SA - Autorização de laboração contínua 6

Portarias de condições de trabalho:

Portarias de extensão:

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANIL – Associação Nacional dos Industriais de Laticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros 7

Convenções Coletivas:

Acordo coletivo entre a BRISA – Auto Estradas de Portugal, S.A., e outras e o SETACCOP – Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços e outros – Revisão global 10  
Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português S.A., e outros e a FEBASE – Federação do Sector Financeiro – Alteração salarial e outras 70  
Acordo de empresa entre a PORTUCEL, S.A., e o SINDETELCO – Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outra – Revisão global 103  
Acordo coletivo entre a PT Comunicações, S.A., e outras e o SINDETELCO – Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros (Revisão global) - Retificação 177

Decisões arbitrais:

Avisos de cessação de vigência de convenções coletivas:

Acordos de revogação de convenções coletivas:

Jurisprudência:

## Organizações do Trabalho:

### Associações Sindicais:

#### I – Estatutos

FETESE- Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços- Alteração	179
SINERGIA – Sindicato da Energia - Alteração	180
União Sindical Concelhia de Penafiel - Cancelamento	183

#### II – Direção

Associação Nacional dos Treinadores de Futebol	184
Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - ASSIFECO	185
FETESE- Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços	185
SINCOMAR – Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante	186
SINDAV- Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação	187
Sindicato dos Músicos, dos Profissionais do Espectáculo e do Audiovisual - CENA	188
Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Sul	189

### Associações Empregadores

#### I – Estatutos

ACICB – Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Rodão - Alteração	190
AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios - Alteração	208

#### II – Direção

ACICB - Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Rodão	224
Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios - ANIL	225

Comissão de trabalhadores:

I – Estatutos

Fundação Inatel	226
RELOPA-Electrodomésticos, Térmica e Ventilação, S.A.	250
ICP - Autoridade Nacional de Comunicações – ANACOM - Retificação	273

II – Eleições

Fundação Inatel	296
RELOPA - Electrodomésticos, Térmica e Ventilação, S.A.	299

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

I – Convocatórias

Bosch Termotecnologia, S.A.	300
CABELTE – Metals, S.A.	300
Fico Cables – Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, Lda	301

II – Eleição de representantes

IBEROL – Sociedade Ibérica de Biocombustíveis e Oleaginosas, S.A.	301
Planeta Plásticos, S.A.	302

**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: [dsrcot@dgerf.mee.gov.pt](mailto:dsrcot@dgerf.mee.gov.pt)

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico 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 direções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções coletivas 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 publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* sai nos dias 8, 15, 22 e 29 de cada mês, transitando para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- Em cada *Boletim do Trabalho e Emprego* a numeração das páginas é isolada.
- Para efeitos de procura de informação, o *BTE* passou a adotar a CAE rev3 a partir de 1 de abril de 2013
- 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.

## **Regulamentação do Trabalho:**

### **Despachos/portarias:**

#### **Autorização de laboração contínua**

##### **Panike, Indústria de Produtos Alimentares Congelados, SA**

A empresa Panike, Indústria de Produtos Alimentares Congelados, SA, com o Número de Identificação de Pessoa Coletiva 501967290, e sede na Rua do Leandro, Lote 5, São Pedro de Fins, freguesia do mesmo nome, concelho da Maia, distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no setor Unidade 2-Linha Automática do seu estabelecimento industrial, sito na Estrada Nacional 318, Lugar do Torrão, freguesia de Água Longa, concelho de Santo Tirso, distrito do Porto.

No âmbito laboral, a atividade que a empresa prossegue está subordinada à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a atividade de comércio e indústria de produtos alimentares (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta-pessoal fabril) publicado no [\*Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 18, de 15 de maio de 2010.\*](#)

A requerente fundamenta o pedido por motivos de ordem técnica e económica, invocando, essencialmente, ser imperioso dar satisfação ao acréscimo de procura dos produtos produzidos e comercializados pela empresa, em grande parte para o mercado externo, que desde o ano transato se vem manifestando de forma continuada, o que impõe a utilização sistemática do equipamento ao longo de toda a semana e a reorganização do processo produtivo e do trabalho, também de modo ininterrupto, com vista à rentabilização e otimização da produção. Refere, ainda, que o recurso ao regime de laboração contínua contribuirá para rentabilizar o parque de máquinas, aumentar a faturação dando resposta em tempo útil aos pedidos dos clientes, ampliar o emprego em resultado da admissão de novos trabalhadores, fortalecer a estabilidade económico-financeira da empresa e potenciar a economia local e nacional.

Assim, e considerando que:

- 1- Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados e não se opuseram ao mesmo, e serão ainda contratados outros trabalhadores para o efeito;
- 2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;
- 3- A laboração no estabelecimento industrial foi autorizada por decisão da Direção Regional da Economia do Norte, do então Ministério da Economia e da Inovação;
- 4- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo setor de atividade em causa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Panike, Indústria de Produtos Alimentares Congelados, S.A. , a laborar continuamente no setor Unidade 2-Linha Automática do seu estabelecimento industrial, sito na

Estrada Nacional 318, Lugar do Torrão, freguesia de Água Longa, concelho de Santo Tirso, distrito do Porto.

O Secretário de Estado do Emprego

(Pedro Roque Oliveira)

O Secretário de Estado do Empreendedorismo, Competitividade e Inovação

(Franquelim Alves)

### **Portarias de condições de trabalho:**

### **Portarias de extensão:**

#### **Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANIL – Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério da Economia e do Emprego proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANIL – Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no [\*Boletim do Trabalho e Emprego\*, n.º 17, de 8 de maio de 2013](#), ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 3 de julho de 2013

---

Secretário de estado do emprego

---

Pedro Roque Oliveira

---

### **Nota justificativa**

As alterações do contrato coletivo entre a ANIL – Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no [Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 17, de 8 de maio de 2013](#), abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de lacticínios e trabalhadores ao seu serviço, outorgantes ou representados pelas associações que as celebraram.

A ANIL e a FESAHT requereram a extensão das alterações da convenção a todas as empresas que, na área da sua aplicação, se dediquem à mesma atividade, não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas a) e b) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2011 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 70,3% dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. As retribuições efetivas praticadas no setor, apuradas pelos Quadros de Pessoal de 2011, representam um acréscimo nominal na ordem dos 1,4% na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A retribuição do nível «I» da tabela salarial é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

Assim, na linha do compromisso assumido no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas nas convenções, nomeadamente o critério da representatividade previsto da alínea c) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, importa promover a extensão das alterações da convenção em causa nos termos previstos no projeto anexo.



**Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANIL – Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

- 1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ANIL – Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no [\*Boletim do Trabalho e Emprego\*, n.º 17, de 8 de maio de 2013](#), são estendidas, no território do continente:
  - a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e à produção de bebidas refrescantes à base de leite e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
  - b) Às relações de trabalho entre empregadores abrangidos pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.
- 2- A retribuição do nível «I» da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- A tabela salarial prevista na convenção produz efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

## Convenções Coletivas:

### **Acordo coletivo entre a BRISA – Auto-Estradas de Portugal, S.A., e outras e o SETACCOP – Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços e outros – Revisão global**

#### CAPITULO I

#### **Área, âmbito e vigência**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### **Área e âmbito**

- 1- O presente Acordo Colectivo de Trabalho (ACT) aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas suas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas associações sindicais signatárias.
- 2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do art.º 492º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente ACT 1929 trabalhadores e 8 empregadores.
- 3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes actividades:
  - BRISA, Auto-Estradas de Portugal, SA.: construção, conservação e exploração de auto-estradas e respectivas áreas de serviço; (CAE 52211).
  - Via-Verde de Portugal, Gestão de Sistemas Electrónicos de Cobranças, SA.: serviços de gestão de sistemas electrónicos de cobrança, por utilização de infra-estruturas viárias e de outras utilizadas por viaturas automóveis; (CAE 70220).
  - BRISA O&M, SA.: gestão, operação, manutenção e conservação de infra-estruturas rodoviárias; (CAE 78300).
  - BRISA, Inovação e Tecnologia, SA.: realização de investimentos nas áreas de desenvolvimento tecnológico e a prestação de serviços no âmbito de projectos e estudos ligados às novas tecnologias; (CAE 95110).
  - BRISA, Conservação de Infra-estruturas, SA.: serviços de conservação de infra-estruturas rodoviárias; ferroviárias e urbanas; (CAE 42110).
  - BRISA, Engenharia e Gestão, SA.: serviços de gestão, coordenação e elaboração de estudos e projectos e engenharia de gestão, realização e condução de processos expropriativos e de fiscalização da construção e gestão de contratos de obras particulares e de obras públicas; (CAE 71120).
  - BRISA, Concessão Rodoviária, SA.: construção, conservação e exploração de auto-estradas e respectivas áreas de serviço, em regime de concessão, bem como o estudo e realização de infra-estruturas de equipamento social; (CAE 52211).
  - BRISAL, Auto-Estradas do Litoral, SA.: concepção, projecto, construção, aumento do número de vias, financiamento, conservação e exploração, em regime de portagem, dos seguintes lanços de auto-estrada: i) IC1-Marinha Grande (A8/IC1)-Louriçal (IC8); ii) IC1-Louriçal (IC8)-Figueira da Foz (A14/IP3); iii) IC1-Figueira da Foz (A14/IP3)-Quaiaios; iv) IC1-Quaiaios-Mira; (CAE 52211).

- 4- O presente ACT abrangerá, cumpridos os formalismos legais necessários, todas as empresas do Grupo BRISA que se venham a constituir para desenvolverem actividades directamente ligadas à construção, reparação e exploração de auto-estradas e em que o Grupo seja maioritário.
- 5- O presente texto do ACT revê e altera o publicado no [B.T.E., n.º 21 de 8 de junho de 2002](#), com as alterações introduzidas em 2003 ([B.T.E. n.º 2º, de 29 de maio de 2003](#)), em 2004 ([B.T.E. n.º 18, de 15 de maio de 2004](#)), em 2005 ([B.T.E. n.º 14, de 15 de abril de 2005](#)), em 2006 ([B.T.E. n.º 13, de 08 de abril de 2006](#)), em 2007 ([B.T.E. n.º 17, de 08 de maio de 2007](#)), em 2008 ([BTE n.º 15, de 22 de abril de 2008](#)), em 2009 ([BTE n.º 14, de 15 de abril de 2009](#)), em 2010 ([BTE n.º 18, de 15 de maio de 2010](#)), em 2011 ([BTE n.º 2º, de 29 de maio de 2011](#)) e em 2012 ([BTE n.º 17, de 08 de maio de 2012](#)).

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, Denúncia e Revisão**

- 1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no BTE, sendo o seu período mínimo de vigência de 12 meses.
- 2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária directa produzem efeitos em 1 de janeiro de cada ano.
- 3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de pelo menos 3 meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no n.º 1, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

CAPITULO II

**Actividade sindical no interior das empresas**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Actividade sindical nas empresas - disposições gerais**

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, Comissões Sindicais e Intersindicais, nos termos da lei.
- 2- Os trabalhadores que sejam membros da direcção ou órgão equivalente de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de quatro dias.
- 3- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de cinco horas, ou de oito horas tratando-se de delegados que façam parte da Comissão Intersindical de delegados das empresas.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Reuniões**

- 1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite

máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos utentes, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

- 2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados das empresas ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva; neste último caso, o limite de quinze horas por ano reportar-se-á a cada trabalhador individualmente considerado.
- 3- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar ao empregador ou a quem o represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>.
- 4- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo Sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

### **Competência dos delegados sindicais**

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

### **Direitos e garantias dos delegados sindicais**

- 1- Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da Empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.
- 2- Os locais de afixação serão reservados pelo empregador ou por quem o representa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.
- 3- Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior da Empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.
- 4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

### **Instalação das Comissões**

O empregador obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquele ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício

das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais**

- 1- A direcção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.
- 2- Os membros da direcção ou órgão equivalente das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Número de delegados por Sindicato**

- 1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado da forma seguinte:
  - a) empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
  - b) empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
  - c) empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
  - d) empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
  - e) empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados: o número de delegados resultante da fórmula  $6 + \left( \frac{n - 500}{200} \right)$ , representando n o número de trabalhadores sindicalizados.....200
- 2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.
- 3- As direcções dos Sindicatos comunicarão ao empregador, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

**CAPÍTULO III**

**Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas**

- 1- Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições

específicas previstas neste ACT.

- 2- O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores das empresas, incluindo os contratados a tempo parcial e os contratados em regime de trabalho temporário, que reúnem as condições exigidas pelo perfil da função; os avisos deverão ser afixados nos locais de trabalho habituais com a antecedência não inferior a dez dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da recepção das candidaturas.

Antes de recorrer a recrutamento externo, o empregador deverá dar ainda prioridade, no preenchimento de vagas, a trabalhadores ao seu serviço, em regime de prestação de serviços, com perfil adequado para as respectivas funções.

- 3- Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá o empregador ao recrutamento externo, dando prévio conhecimento à Comissão de Trabalhadores ou, na falta desta, à Comissão Intersindical de delegados das empresas.
- 4- Toda e qualquer admissão para o quadro da Empresa será precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pelo empregador.
- 5- O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo o original para a Empresa e o duplicado para o trabalhador, onde constará nomeadamente a categoria profissional a desempenhar, o local de trabalho, a remuneração de base mensal e a duração do período normal de trabalho.
- 6- A falta ou insuficiência do documento referido no número anterior não afecta, contudo, a validade do contrato de trabalho.
- 7- O empregador obriga-se a contratar directamente trabalhadores que, ao abrigo do contrato de utilização de trabalho temporário celebrado com empresas prestadoras desse serviço, venham a trabalhar para ele durante mais de 12 meses consecutivos, desde que reúnem as condições específicas de admissão previstas no Anexo II.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### **Carreiras profissionais**

- 1- O empregador deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.
- 2- As condições específicas de admissão e progressão nas carreiras profissionais são definidas no Anexo II.
- 3- O empregador poderá não exigir as habilitações literárias mínimas previstas no ACT para a progressão nas carreiras profissionais em relação a trabalhadores já no mesmo integrados em 1989, e proporcionar a possibilidade de progressão aos que reúnem, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pelas empresas, as condições exigidas para um bom exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes psicotécnicos e outros exames adequados.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Classificação dos trabalhadores**

- 1- Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.
- 2- O empregador só pode baixar a categoria profissional do trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe possibilitar a manutenção do contrato de trabalho, com o seu acordo escrito e parecer prévio do respectivo Sindicato.
- 3- O empregador não pode atribuir categorias profissionais não previstas neste ACT, sem prejuízo de quando tal se tornar necessário, poder recorrer à comissão paritária, nos termos da cláusula 83.<sup>a</sup>, para criação de novas categorias.
- 4- Os cargos de Direcção e de Chefia de Serviços directamente dependentes da Administração e bem assim os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente as de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de Administração, de Direcção ou de Chefia de Serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Contratos a termo**

- 1- A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita ao regime legal respectivo.
- 2- Os trabalhadores contratados a termo têm o direito de preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente das empresas.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Período experimental**

- 1- Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o número 5 da cláusula 10.<sup>a</sup>, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no Anexo II deste ACT.
- 2- Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste ACT.
- 3- Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 4- Porém, a denúncia do contrato, por parte do empregador, depende de aviso prévio de 7 ou 15 dias, conforme o período experimental tenha durado mais de 60 ou de 120 dias, respectivamente.
- 5- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso-prévio em falta.
- 6- Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Quadros de pessoal**

O empregador é obrigado a enviar aos Sindicatos, até 30 de novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado de todas as instalações fixas das empresas, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

CAPÍTULO IV

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Princípio Geral**

- 1- O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.
- 2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Deveres do empregador**

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:
  - a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
  - b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
  - c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
  - d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
  - e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
  - f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
  - g) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
  - h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
  - i) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas



que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

- j) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;
  - l) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
  - m) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização.
  - n) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija.
- 2- O empregador deve prestar às associações sindicais outorgantes as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.
- 3- O empregador deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada, se possível, em prazo não superior a 30 dias.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Deveres dos trabalhadores**

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
  - b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
  - c) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
  - d) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela Empresa;
  - e) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade da Empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
  - f) Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea e) e g) do número 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento;
  - g) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
  - h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
  - i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança,

higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los, aplicar-lhes outras sanções, ou tratá-los desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e o disposto neste ACT, ou quando haja acordo;
- e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- f) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- h) Baixar a retribuição dos trabalhadores, salvo o previsto na lei e no presente ACT;
- i) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por elas indicados;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- l) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo profissional significativamente diferente, salvo acordo das partes ou se daí não resultarem afectados direitos dos trabalhadores.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Quotizações sindicais**

- 1- O empregador obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos Sindicatos respectivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.
- 2- A dedução referida no número anterior será processada e produzirá efeitos a partir do mês

seguinte àquele em que a declaração tenha sido apresentada nos serviços competentes da Empresa.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 21.ª

#### **Duração e organização do tempo de trabalho - princípios gerais**

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário e dos intervalos de descanso.
- 2- Compete ao empregador a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e no ACT.
- 3- Sempre que o empregador pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.
- 4- Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 5- Em laboração contínua nenhum trabalhador pode mudar de regime de trabalho (turnos, horários fixos completos e horários a tempo parcial em dias úteis ou de fim de semana), sem o seu acordo expresso.
- 6- O período normal de trabalho não poderá ser superior a 37 horas e trinta minutos ou 4 horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e/ou por actividades e instalações.
- 7- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:
  - a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;
  - b) Horário de turnos - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida;
  - c) Horário flexível - aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
  - d) Isenção de horário de trabalho - aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.
- 8- Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorem simultaneamente regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste ACT, só

podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador formalizada pelas partes em acordo escrito.

- 9- O empregador deve facilitar a passagem para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenham estabelecidos no mesmo local e para a respectiva categoria profissional; para este efeito, apreciará os pedidos formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.
- 10- Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo do empregador, ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo, ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:
  - a) 30% no primeiro aumento;
  - b) 35% no segundo aumento;
  - c) 35% no terceiro aumento.
- 11- Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor devem suspender o trabalho por pausas de 10 minutos no fim de cada 2 horas de trabalho consecutivas, as quais serão consideradas, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.
- 12- O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas apresentadas pelas empresas ou, em acções judiciais originadas por violações no pagamento de taxas de portagem (nº 5 da BASE XVIII do Decreto Lei n.º 294/97), pelo Ministério Público ou directamente convocados pelos Juizes, é, para todos os efeitos previstos neste ACT, tratado como se de trabalho suplementar se tratasse.
- 13- Sem prejuízo do intervalo mínimo de 12 horas entre períodos normais de trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo, excepto nas situações previstas na lei.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Regime de horários fixos**

- 1- Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.
- 2- Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o intervalo pode ser reduzido até 30 minutos, mas sempre com início e termo pré-determinados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.
- 3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o número 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado; no entanto, por acordo das Partes,

podem ser fixados dias diferentes para o efeito.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Regime de horário por turnos**

- 1- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:
  - a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
  - b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
  - c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
  - d) Três turnos com duas folgas fixas;
  - e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
  - f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
  - g) Dois turnos com duas folgas fixas.
- 2- O empregador obriga-se a afixar quadrimestralmente, com antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.
- 3- O período normal de trabalho não poderá exceder 8h30 por dia e 40 horas por semana, estas em termos de média anual.
- 4- O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo sempre que o início e o termo desse período não sejam para cada trabalhador fixos e pré-determinados.
- 5- Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:
  - a) Almoço - entre as 11 e as 14 horas;
  - b) Jantar - entre as 18 e as 21.30 horas (não podendo o respectivo intervalo ultrapassar esse limite máximo);
  - c) Ceia - entre as 2 e as 4 horas.
- 6- Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais - estes em termos de média anual - não forem superiores a 7 e 35 horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de 15 minutos considerada como tempo efectivo de serviço.
- 7- Os trabalhadores que pratiquem sistemas de turnos com quatro dias de trabalho seguidos e dois de descanso, só poderão mudar para sistemas de turnos diferentes por iniciativa dos próprios, através de solicitação por escrito.
- 8- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.
- 9- Nas Centrais de Comunicações e nas barreiras de portagem, os Operadores de Comunicações e os Operadores Principais de Posto de Portagem, respectivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a 30 minutos, poderá ser repartido, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível, sem grande prejuízo

dos serviços, proceder-se à sua substituição.

- 10- Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo pré-determinado ou dentro dos limites e condições previstas nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.
- 11- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.
- 12- Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas, excepto nas situações previstas no número seguinte.
- 13- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelo empregador e não originem a violação de normas legais imperativas. Serão recusados os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no segundo dia de descanso semanal (descanso obrigatório) ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas). As trocas pedidas pelos trabalhadores não dão direito a qualquer pagamento suplementar.
- 14- O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de quinze anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, deverá solicitá-lo por escrito ao empregador.

O atendimento dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
  - b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.
- 15- Para efeitos do disposto no número anterior o empregador analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e/ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre este critério.
  - 16- Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal.
    - 16.1 - A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico das empresas, quer do médico do trabalhador.
    - 16.2 - Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre o empregador e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes.
    - 16.3 - Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, e em que se verifiquem vagas.
    - 16.4 - Não sendo possível efectivar a solução preconizada no subnúmero anterior, o empregador deverá proporcionar ao trabalhador uma pré-reforma, em termos que serão negociados caso a caso.
    - 16.5 - O disposto neste número 16 e respectivos subnúmeros terá em vista evitar que se opere a caducidade do contrato, em consequência das impossibilidades acima previstas.
  - 17- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de

trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, o empregador providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Regime de horários flexíveis**

- 1- Pode o empregador, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.
- 2- Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.
- 3- Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.
- 4- Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvidas sobre o assunto as organizações sindicais subscritoras do ACT, Comissões Intersindicais e Comissão de Trabalhadores, por esta ordem.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Trabalho a tempo parcial**

- 1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho e consideradas a antiguidade e a qualificação técnica ou profissional.
- 2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar necessariamente a actividade a desenvolver, o horário de trabalho e a retribuição.
- 3- O trabalhador admitido em regime de trabalho a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga em regime de tempo completo para o exercício das mesmas funções, devendo ser levado em consideração a qualificação técnica ou profissional.
- 4- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

A remuneração mensal e todas as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição regulado na Cláusula 75<sup>a</sup>, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

A trabalhadores a quem estiverem já a ser pagas diuturnidades com valores mais favoráveis, serão estes mantidos em relação às diuturnidades vencidas.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Regime de isenção de horário de trabalho**

Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância, exerçam cargos de Direcção, de confiança, de fiscalização ou de chefia, e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas da Empresa e sem controlo imediato da hierarquia; bem como os Quadros Superiores que, pelas características das suas funções, careçam de praticar horários irregulares.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelo empregador, através da hierarquia competente.
- 2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a Empresa ou para a sua viabilidade.
- 3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a antecedência possível.
- 4- O trabalho suplementar prestado para se fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano.
- 5- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando evocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, bem como nas situações em que a legislação preveja a sua proibição ou dispensa, nomeadamente deficientes, mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a dois anos e menores.
- 6- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não entrar ao serviço antes de decorridas dez horas após ter terminado o período suplementar.
- 7- O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na Cláusula 75.<sup>a</sup>, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:
  - a) Almoço - das 12 às 14 horas;
  - b) Jantar - das 19 às 21 horas.
- 8- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a 3 horas, seja iniciada depois das 23 horas ou termine depois das 0 horas, o empregador fornecerá ou pagará uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na Cláusula 75.<sup>a</sup>.
- 9- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6 horas, o empregador fornecerá um pequeno-almoço ou pagará um subsídio de valor correspondente a 25% do subsídio de refeição previsto na Cláusula 75.<sup>a</sup>.
- 10- Para tomar as refeições previstas no n.º 7, o trabalhador terá o direito a um intervalo não



superior a meia hora.

O tempo gasto para tomar a refeição será pago como tempo de trabalho suplementar sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

- 11- O empregador fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:
- a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;
  - b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.
- 12- Se a Empresa não fornecer ou não assegurar o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagará a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com a Empresa, aplicando-se o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup> quando for caso disso.
- Nos centros operacionais (CO's) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de 3,43 € por cada chamada.
- 13- Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.
- 14- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.
- 15- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Regime de prevenção**

- 1- O empregador poderá instituir regimes de prevenção que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.
- 2- A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder ocorrer, em caso de necessidade, às instalações a que pertence ou na área que lhe estiver por escala destinada.  

A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação e acesso para efeito de convocação e rápida comparência no local que lhe for indicado dentro da área para que esteja escalado.
- 3- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pelo empregador.

- 4- O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no início do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.
- 5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou área ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas ou impostas por situações que afectem a economia da Empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.
- 6- O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação que teve para a sua resolução e resultados obtidos.
- 7- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Trabalho em dias de descanso semanal e feriados**

- 1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.
- 2- Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

O período mínimo a adicionar-se ao dia de descanso semanal obrigatório é de 6 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho diário e semanal não excedam, respectivamente, 7 e 35 horas, e tenham, em média quadrimestral, pelo menos dois dias de descanso por semana; e de 8 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho diários e semanais de 8 e 40 horas, respectivamente, e desde que tenham pelo menos 12 dias de descansos compensatórios, para além dos dois dias de descanso semanal por semana em termos de média por quadrimestre.

- 3- Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.
- 4- Nas situações contempladas no número anterior, um dos dias de descanso deve coincidir com um sábado ou com um domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.
- 5- O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.
- 6- O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder 2 horas, excepto se num período de um mês atingir o tempo equivalente a um período normal de trabalho.
- 7- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder 4 horas.

- 8- O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente em meios dias a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do normal.
- 9- À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 27.<sup>a</sup>, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Substituições temporárias**

- 1- Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.
- 2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.
- 3- Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorram para essas funções.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Alteração de profissão**

- 1- A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o seu acordo expresso.
- 2- Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividade da Empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se o empregador a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

CAPÍTULO VI

**Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Local de trabalho**

- 1- O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no acto de admissão de cada trabalhador.
- 2- Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação da Empresa a que o trabalhador se encontra adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.
- 3- Na gestão dos recursos humanos afectos à prestação de trabalho nas portagens, o empregador prosseguirá a prática que vêm seguindo no sentido de privilegiar a aproximação dos respectivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem

funções.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Transferência de local de trabalho**

- 1- Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.
- 2- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.
- 3- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

- 1- Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa do empregador, este acordará por negociação com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela mesma, devendo ser tidos em conta os encargos que terá de suportar com a mudança e instalação da nova residência.
- 2- O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pelo empregador aos trabalhadores que a ele concorram.
- 3- A decisão de transferência definitiva do local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, salvo motivo imprevisível, sob pena de poder ser recusada pelo trabalhador.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Deslocações em serviço**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho.
- 2- Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da Empresa.
- 3- As condições das deslocações em serviço são as definidas neste ACT.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

- 1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.
- 2- Nas deslocações efectuadas a mais de 20 km do local habitual de trabalho, e em que haja pernoita, o trabalhador tem direito, para além do previsto no número anterior, a uma ajuda de custo diária de montante igual a 20% da remuneração de base correspondente aos dias completos de deslocação.
- 3- Quando a deslocação, nos termos de número anterior, durar mais de trinta dias seguidos, bem como nas deslocações ao estrangeiro ou às regiões autónomas, aquele subsídio será de 50%.
- 4- Nas deslocações que recaiam em mais de um dia, considerar-se-ão, para o efeito de cálculo de ajuda de custo, as seguintes percentagens em relação aos dias de ida e de regresso:

Horas de partida:

Até às 13 horas - 100%;

Das 13 às 21 horas - 75%;

Depois das 21 horas - 50%.

Horas de regresso:

Até às 12 horas - não é devido;

Das 12 às 20 horas - 75%;

Depois das 20 horas - 100%.

Nas deslocações ao estrangeiro a ajuda de custo é sempre paga por inteiro.

- 5- O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.
- 6- Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o número 1, a Empresa procurará ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações**

- 1- Durante as deslocações o empregador assegurará um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela Segurança Social ou por entidade seguradora.
- 2- Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares, a Empresa suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

- 3- O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pelo empregador dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

O trabalhador terá direito ao valor daqueles transportes caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não lhe sendo, neste caso, devidas quer as ajudas de custo, quer o pagamento das despesas correspondentes ao período de férias.

- 4- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, o empregador pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.
- 5- O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

### **Utilização de viatura própria**

As deslocações efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pela Administração, obrigam o empregador a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

### **Inactividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações do empregador para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

### **Regime especial de deslocação**

Os trabalhadores integrados em equipas de fiscalização ou em Núcleos de expropriações que, por esse efeito, fiquem deslocados dos seus locais habituais de trabalho receberão, em substituição do disposto na cláusula 37.<sup>a</sup>, uma ajuda de custo igual a 35% da remuneração de base equivalente ao período de deslocação.

## CAPÍTULO VII

### **Condições especiais de trabalho**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Princípio geral**

- 1- O empregador está obrigado a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, à protecção da maternidade e da paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador estudante e ao trabalho de menores.
- 2- O empregador está obrigado a manter afixada em todos os locais de trabalho, informação completa dos direitos e deveres dos trabalhadores nas matérias referidas no número anterior, por transcrição integral das respectivas disposições legais.

## CAPÍTULO VIII

### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Feriados**

- 1- Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a terça-feira de carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.
- 2- Em substituição dos feriados de terça-feira de carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Aquisição do direito a férias**

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, 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 civil subsequente.
- 4- Da aplicação do disposto nos n.ºs 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 45.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.
- 2- Para efeito de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a excepção de feriados.
- 3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.
- 4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a remuneração e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**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 da 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 das partes.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**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 a comissão de trabalhadores.
- 3- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.
- 4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que 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 ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.
- 6- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e 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 48.<sup>a</sup>

**Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua**

- 1- Em relação a trabalhadores de turnos de laboração contínua, os períodos de férias devem iniciar-se no primeiro dia que se siga ao descanso semanal previsto na respectiva escala de turno, excepto se, por acordo entre o empregador e o trabalhador, for concedido um dia de descanso extraordinário imediatamente antes do dia de início das férias.
- 2- Havendo gozo interpolado das férias, nos termos do n.º 6 da cláusula anterior, cada período deve terminar, sempre que possível, num dia de descanso obrigatório previsto na respectiva escala de turno.
- 3- Se da aplicação dos números anteriores se não completarem os dias úteis de férias, a que cada trabalhador tenha direito, os dias em falta serão marcados em conformidade com o n.º 2 e n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Efeito nas férias 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 correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
- 2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da Cláusula 44.<sup>a</sup>. Porém, no caso das licenças de parto, não é exigido o decurso do período de 6 meses para o início do gozo das férias.
- 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 correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

- 1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
- 2- Nos casos de ausência do trabalho por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- 3- O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova das faltas**

- 1- Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:
  - a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 5 dias;
  - b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.
- 2- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se o empregador decidir o contrário.
- 3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

São consideradas faltas justificadas:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 – Casamento.	Até quinze dias seguidos por altura do casamento.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 - Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente, ou de parentes ou afins em 1º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de companheiro(a) com quem viva maritalmente deverá ainda este facto ser atestado pela Junta de Freguesia.
3 - Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	
4 - Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, com o máximo de quatro dias por disciplina.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.

5 - Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais.	O que for considerado indispensável	No caso de doença, apresentação de baixa da segurança social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da Empresa.
6 - Assistência inadiável e impres-cindível a membro do seu agregado familiar.	Até 15 dias por ano, acrescentando mais um dia por cada filho, adoptado ou enteado, além do primeiro.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da Empresa.
7 - Deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre.	Mediante declaração da escola.
8 - Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções como eleitos para as estruturas de representação colectiva que excedam o crédito de horas.	O estritamente necessário.	Declaração fundamentada da estrutura de representação colectiva respectiva.
9 - Candidato a eleições para cargos públicos.	Durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.	Documento comprovativo da candidatura.
10 - Autorizadas ou aprovadas pelo empregador.	----- --	-----
11.- As que por lei forem como tal qualificadas.	----- --	-----

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Efeito das faltas justificadas**

- 1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
  - a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, sem prejuízo do subsídio de doença previsto na cláusula 71.<sup>a</sup>;

- b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
  - c) As previstas no n.º 1 da Cláusula 52.<sup>a</sup>;
  - d) As previstas no n.º 11 da Cláusula 52.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias;
- 3- Nos casos previstos no n.º 5 da Cláusula 52.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
  - 4- Nos casos previstos no n.º 9 da Cláusula 52.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem direito à retribuição nos termos previstos em legislação especial, nomeadamente nas leis orgânicas.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Efeito das faltas injustificadas**

- 1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
- 2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.
- 3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de 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 55.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas no direito a férias**

- 1- As faltas não têm 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, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue

por mais de um mês cessam os direitos, deveres e garantias das Partes, na medida que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.
- 3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.
- 4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.
- 5- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
- 6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.
- 7- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Licenças sem retribuição**

- 1- O empregador poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada, devendo aquelas concedê-las ou recusá-las por escrito.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das Partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.
- 4- O empregador poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

### CAPÍTULO IX

#### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Remuneração mensal de base**

- 1- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no Anexo III, e têm por base os resultados do processo de análise e qualificação de funções efectuado pela Empresa.
- 2- Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (Escalão A) e escalões suplementares de mérito, atribuídos estes anualmente de acordo com os resultados do processo de avaliação de desempenho realizado pelo empregador.
- 3- A atribuição individual de escalões produzirá efeitos em todo o ano civil, com base na avaliação de desempenho correspondente ao ano civil anterior.
- 4- Serão avaliados no ano de admissão os trabalhadores admitidos no 1º trimestre.
- 5- O processo de avaliação de desempenho, da exclusiva responsabilidade do empregador, obedecerá às seguintes regras gerais:
  - 4.1. - O empregador, em cada revisão do ACT, dará conhecimento às organizações sindicais subscritoras daquele, da metodologia adoptada em cada processo de avaliação e do

montante de encargos previstos para a progressão em escalões salariais.

- 4.2. - Após a avaliação, o empregador terá de comunicar a cada trabalhador o resultado obtido, discriminado por factores, bem como deverá entregar a cada trabalhador cópia da respectiva ficha de avaliação.

O trabalhador pode pedir durante a entrevista todos os elementos que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação, devendo os mesmos serem-lhe facultados com a brevidade necessária ao cumprimento do prazo para a reclamação.

- 4.3. - Antes de procederem à comunicação dos resultados, o empregador divulgará os critérios gerais estabelecidos para a progressão nos escalões salariais.
- 4.4. - A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 1º dias úteis, contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação, para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada.
- 4.5. - O empregador reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre os quais tenha recaído a reclamação, dando resposta ao reclamante num prazo máximo de noventa dias após a recepção da reclamação.
- 4.6. - Para efeitos de cálculo do peso da assiduidade na avaliação de desempenho, as faltas serão consideradas nos seguintes termos:

NATUREZA DAS FALTAS	FALTAS DADAS	FALTAS CONSIDERADAS
Actividade sindical	s/limite a)	0
Assistência inadiável	7	1
Baixa por parto	s/ limite	0
Baixa por acidente de trabalho	s/ limite	0
Casamento	s/ limite	0
Consulta médica/tratamento	4	1
Doença com baixa	10	1
Doença sem baixa	3	1
Falta justificada com retribuição (outros motivos)	4	1
Falta justificada sem retribuição (outros motivos)	2	1
Falta injustificada	1	3
Licença sem retribuição	5	1
Luto	s/ limite	0
Nascimento de filhos	s/ limite	0
Suspensão disciplinar	1	1
Trabalhador/estudante	12	1

- a) Não são consideradas as faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais originadas por reuniões formais com o empregador, nomeadamente por presença em reuniões de negociação do ACT.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Tempo, local e forma de pagamento**

- 1- O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.
- 2- O empregador poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo dos incómodos.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Determinação da remuneração horária**

- 1- O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal de base} + \text{diuturnidades} + \text{IHT} + \text{sub. turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

- 2- Esta fórmula será utilizada sempre que, nos termos deste ACT ou da lei, se tenha de determinar a remuneração horária. Apenas para o pagamento de trabalho suplementar não serão considerados a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio de turno.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a diuturnidades de acordo com o seguinte:

- 1- As diuturnidades vencidas até 31 de dezembro de 1988 ficam subordinadas ao seguinte regime percentual:

Número de diuturnidades	Anos completos De serviço	Percentagem sobre remuneração certa mínima ind.
1	3	4
2	6	8
3	10	12
4	15	15
5	20	-
6	25	-

- 2- As diuturnidades vencidas a partir de 1 de janeiro de 1989 terão o valor fixo de 36,25 €.

- 3- A partir de janeiro de 1996 o valor global das diuturnidades de cada trabalhador não poderá exceder 25% da sua remuneração de base.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

- 1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:
- a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis – 188,8 €
  - b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável – 158,00€
  - c) Três turnos com duas folgas fixas – 137,35 €
  - d) Dois turnos com duas folgas variáveis – 121,75 €
  - e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável – 103,10 €
  - f) Dois turnos com duas folgas fixas – 94,80 €
- 2- Os subsídios de turno incluem o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.
- 3- Os subsídios de turno integram a remuneração durante o período de férias.
- 4- Estes subsídios são devidos proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês em regime de turnos.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho nocturno**

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

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Subsídio de prevenção**

- 1- O trabalhador incluído nas escalas de prevenção tem direito:
- a) A receber por cada semana, em que esteja de prevenção, 50% do subsídio mensal de turno estabelecido para o regime de laboração contínua;
  - b) A receber equipamento de comunicação adequado para contactos necessários durante o período de prevenção;
  - c) A que lhe seja fornecido ou pago transporte para as deslocações da sua residência ao local de prestação de trabalho, e regresso, quando chamado ao abrigo da prevenção,
  - d) Se durante o período de uma semana completa de prevenção, se verificar a existência de dia(s) feriado(s) dentro do mesmo período, o trabalhador terá direito a receber, para além da



importância que lhe é devida por permanência semanal de prevenção, ainda a diferença do valor considerado para dia útil e para o dia feriado.

- 2- Os oficiais e ajudantes de obra civil que integrem equipas de prevenção, constituídas de acordo com as características dos lanços de auto-estrada do Centro Operacional a que pertençam, terão direito a receber 30% do subsídio mensal de turno para o regime de laboração contínua por cada semana em que estejam de prevenção, sendo-lhes aplicadas, no restante, as normas constantes da Cláusula 28.<sup>a</sup> e das alíneas b) a d) do número anterior.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

### **Remuneração do trabalho suplementar**

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

- a) Em dias normais de trabalho:
  - 50% na primeira hora;
  - 75% nas horas ou fracções subsequentes;
- b) 100% para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados;

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

### **Abono para falhas**

- 1- Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:
  - a) 1,72 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (Operadores de Posto de Portagem e «Caixas»);
  - b) 1,02 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas (Operadores Principais de Posto de Portagem, Oficiais de Mecânica e Operadores de Central de Comunicações).

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

### **Remuneração durante as férias e subsídio de férias**

- 1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem em período efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.
- 2- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de

férias de montante igual ao dessa retribuição.

- 3- Se as férias forem gozadas num só período, a remuneração correspondente e o subsídio serão pagos antes do início daquelas. Se as férias forem gozadas interpoladamente, o subsídio de férias será pago antes do início do gozo do período de maior duração.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos números 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.
- 2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tenha direito nesse mês.
- 3- Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiem entre a data da sua admissão e 31 de dezembro.
- 4- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o empregador pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho prestados nesse ano.
- 5- No caso de licença sem retribuição, ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestados durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número as licenças de parto, bem como as baixas por acidente do trabalho ou doença profissional, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.
- 6- Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações, quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de dezembro.
- 7- Considera-se mês completo de serviço, para os efeitos desta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

CAPÍTULO X

**Regalias Sociais**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes**

- 1- Às crianças e jovens deficientes, filhos de trabalhadores das empresas subscritoras do presente ACT que comprovadamente auferiram o abono complementar previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de maio, é atribuído um subsídio complementar mensal nos seguintes moldes:
  - a) 44,00 € até aos 14 anos de idade;

- b) 60,00 € até aos 18 anos de idade;
  - c) 70,00 € sem limite de idade.
- 2- Compete ao empregador a fixação de normas internas reguladoras de confirmação da deficiência entre os 25 e os 30 anos.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Seguro de doença**

- 1- O empregador continuará a assegurar aos seus trabalhadores efectivos e contratados por prazo superior a 6 meses um seguro de doença, pelo qual aqueles beneficiam de comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.
- 2- O disposto no número anterior não prejudica a subsistência do regime por que tenham optado os trabalhadores das empresas, em substituição do seguro de doença, à data em que este foi instituído.
- 3- Aos trabalhadores a que se refere o número anterior o empregador assegurará o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa por motivo de doença.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Complemento de subsídio de doença**

- 1- Em caso de baixa por motivo de doença, o empregador continuará a completar o subsídio pago pela Segurança Social de modo a garantir ao trabalhador a sua remuneração mensal líquida, adoptando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal.
- 2- O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela Segurança Social como dando direito ao subsídio.
- 3- A título excepcional, e com prévia comunicação à Comissão de Trabalhadores e ao trabalhador dos motivos invocados para o efeito, o empregador poderá suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluíam, fundamentadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço. A suspensão do complemento nunca poderá ter lugar em qualquer situação de baixa que implique retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho**

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, o empregador complementarmente o subsídio a que o trabalhador tenha legalmente direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Incapacidade permanente parcial**

- 1- Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador procurará a reconversão do trabalhador para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, caso não possa continuar a exercer as funções que lhe estavam atribuídas.
- 2- Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que vinha auferindo, será aquela que lhe será devida. Porém, será assegurado ao trabalhador que o subsídio legal de desvalorização acrescido da remuneração mensal que lhe for atribuída não será inferior à remuneração líquida actualizada, correspondente ao posto de trabalho de que era titular à data da reconversão.
- 3- Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, o empregador deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando desse modo que se opere a respectiva caducidade.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Incapacidade permanente absoluta**

Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as actualizações anuais. Para esse efeito considerar-se-ão as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, assegurando as empresas o diferencial que porventura subsista. Esta obrigação cessa quando o trabalhador atinja a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Refeitórios e subsídio de alimentação**

- 1- Nos locais e nos horários de trabalho em que o empregador não garanta o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de 5 ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 9,52 € por cada dia de trabalho efectivo.
- 2- Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a 5 horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.
- 3- O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas que sejam as condições a seguir estabelecidas e sem prejuízo da possibilidade de o empregador ponderar e decidir os casos de excepção que lhe sejam apresentados:
  - a) Para trabalhadores com horário rígido completo: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada; ou superior a uma hora, se a ausência for injustificada;

- b) Para trabalhadores com horário flexível: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, e se prestarem pelo menos 5 horas e meia de trabalho efectivo;
  - c) Para os trabalhadores a tempo parcial: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a 1 hora ou a 30 minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respectivamente;
  - d) Se o empregador não tiver pago a refeição ao trabalhador.
- 4- O subsídio de refeição, como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios, não integra o conceito legal de retribuição.

## **CAPÍTULO XI**

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

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

#### **Princípios Gerais**

- 1- Os empregadores obrigam-se a cumprir a legislação sobre Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, e a adaptá-la, com a colaboração de órgãos representativos dos seus trabalhadores, às características específicas das suas actividades, através de regulamentos internos e sua posterior transposição para o presente A.C.T.
- 2- Havendo relações societárias entre todas as empresas subscritoras do presente A.C.T., e sendo as actividades principais desenvolvidas nas instalações e para prestação de serviços a uma delas, para efeitos de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho considera-se como se existisse uma única empresa, nomeadamente no que se refere a representantes dos trabalhadores.
- 3- Face à dispersão geográfica dos locais de trabalho das empresas, a eleição dos representantes dos trabalhadores far-se-á por correspondência, observando-se todas as formalidades previstas na lei.
- 4- Será constituída, após a eleição dos representantes dos trabalhadores, nos termos do número anterior, uma Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (C.S.H.S.), como órgão consultivo, de composição paritária.
  - 4.1- A C.S.H.S. será constituída por três dos sete elementos eleitos, nos termos do número anterior, como representantes dos trabalhadores e três elementos nomeados pelos empregadores.
  - 4.2- Constituída a C.S.H.S., caber-lhe-á propor um regulamento para o seu funcionamento, a ser posteriormente negociado e acordado pelas empresas e Organizações Sindicais subscritoras do A.C.T.

## CAPÍTULO XII

### Formação

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

### Princípios gerais

- 1- A Formação Profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.
- 2- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.
- 3- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um Plano de Formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10% do total dos trabalhadores.
- 4- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, com a antecedência mínima de trinta dias relativamente ao início da sua execução.
- 5- Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.
- 6- Os empregadores obrigam-se a cumprir as disposições legais que estiverem em vigor referentes à formação contínua, nomeadamente:
  - a) A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo, e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser a fim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.
  - b) O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de 35 horas de formação certificada por ano, a cada trabalhador.
  - c) O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe não seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência de 10 dias. O conteúdo da formação é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.
  - d) O crédito de horas para formação é referida ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.
  - e) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado e que ainda não pudesse substituir por formação por sua iniciativa ao abrigo da al. c) anterior.
- 7- A formação profissional deve ter lugar dentro do horário normal de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
  - a) Para acções de curta duração, não superiores a 2 horas, podem as mesmas realizar-se por antecipação ou prolongamento do horário normal de trabalho, recebendo o trabalhador um subsídio de valor equivalente à sua remuneração horária normal.

- b) Nas actividades de laboração contínua, em que não seja possível a substituição dos formandos nos seus postos de trabalho, as acções de formação com horários completos podem ser realizados fora dos horários normais de trabalho, excepto em dias de descanso semanal obrigatório, sendo atribuído aos formandos um subsídio de valor equivalente à remuneração horária normal, acrescida de 50%, por cada hora de formação.
- c) Sempre que as acções de formação ocorram fora do local habitual de trabalho, aplica-se o regime das deslocações em serviço previsto na Cl<sup>a</sup> 37.<sup>a</sup> do ACT.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Disciplina nas empresas**

##### **Cláusula 78.<sup>a</sup>**

#### **Infracção disciplinar**

- 1- Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.
- 2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

##### **Cláusula 79.<sup>a</sup>**

#### **Poder disciplinar**

- 1- O empregador tem poder disciplinar sob os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.
- 2- O empregador exerce o poder disciplinar por intermédio do Conselho de Administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.
- 3- O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo por objectivo assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

##### **Cláusula 80.<sup>a</sup>**

#### **Processo disciplinar**

- 1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.
- 2- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:
  - a) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou regulamentos internos da Empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de Nota de Culpa remetida por carta registada com aviso de recepção ou entregue directamente;
  - b) Na comunicação que acompanha a Nota de Culpa, ou nesta, deve o trabalhador ser avisado

de que o empregador pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

- c) O prazo de apresentação da defesa é de dez dias úteis a contar da data da recepção da Nota de Culpa.;
  - d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de dez, no total, e de três por cada facto descrito na Nota de Culpa, sendo da sua responsabilidade a apresentação no local e datas estabelecidas pelo relator quando não pertençam ao quadro das Empresa.
  - e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.
- 3- A falta das formalidades referidas nas alíneas a) e e) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e conseqüente impossibilidade de se aplicar a sanção.
  - 4- Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.
  - 5- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.
  - 6- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, excepto se a mesma for de despedimento sem qualquer indemnização ou compensação em que a sanção tem de ser aplicada no prazo de 30 dias.
  - 7- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.
  - 8- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na Nota de Culpa referida na alínea a) do número 2.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### **Sanções disciplinares**

- 1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:
  - a) Repreensão simples;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição
  - f) Despedimento com justa causa
- 2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta dias;
- 3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias;



- 4- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

#### **CAPÍTULO XIV**

##### **Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho**

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

#### **CAPÍTULO XV**

##### **Disposições finais e transitórias**

Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

- 1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por seis elementos, três em representação dos empregadores e três em representação do SETACCOP, da FETESE e da FEPCES, com competência para interpretar as disposições deste ACT e criar novas categorias profissionais.
- 2- Os empregadores e as associações sindicais referidas no número anterior podem fazer-se acompanhar de um assessor.
- 3- Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no prazo de trinta dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.
- 4- As deliberações são tomadas por unanimidade e passarão a constituir parte integrante deste ACT logo que publicadas no BTE.
- 5- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.
- 6- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a quinze dias, com indicação do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.
- 7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores das empresas.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Princípio da maior favorabilidade**

- 1- O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores das empresas do que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente

aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

- 2- Deixa de vigorar, em conformidade, o Acordo de Empresa celebrado entre a BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S.A., e as Organizações Sindicais subscritoras do presente ACT.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Manual de acolhimento**

O empregador obriga-se a distribuir pelos trabalhadores, no acto de admissão, o manual de acolhimento que contenha a menção das principais normas reguladoras das relações contratuais de trabalho não previstas no ACT, e informações gerais sobre a organização das empresas.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Vales de refeição e subsídios para compensação de encargos familiares**

- 1- Em substituição da prestação pecuniária, a título de subsídio de alimentação, prevista na cláusula 75.<sup>a</sup>, o trabalhador pode optar por receber esse subsídio em vales de refeição, nos mesmos termos e valor estabelecidos naquela cláusula.
- 2- Efectuada a opção referida no número anterior, esta é irreversível no decurso da vigência da presente cláusula, salvo acordo em contrário.
- 3- A opção pelos vales de refeição e a posterior reversão para a respectiva prestação pecuniária não importam qualquer custo para o trabalhador.
- 4- O empregador deve pagar ao trabalhador um subsídio para compensação de encargos familiares, através de vales sociais destinados ao pagamento de creches, jardins-de-infância e lactários, no valor mensal de € 15,00 por cada dependente com idade inferior a sete anos.
- 5- O empregador deve pagar ao trabalhador uma prestação pecuniária por cada dependente com idade igual ou superior a sete anos e inferior a dezoito anos, para compensação de encargos familiares com as respectivas despesas de educação do ensino secundário, no valor de € 100,00 para os dependentes que estejam a iniciar a frequência do 1.º ao 4.º ano de escolaridade e no valor de € 150,00 para os dependentes que estejam a iniciar a frequência do 5.º ao 12.º ano de escolaridade.
- 6- A prestação referida no número anterior vence-se aquando do vencimento da retribuição relativa ao mês de Agosto.
- 7- Os subsídios referidos nos números quatro e cinco só são devidos caso o trabalhador tenha efectuado a opção referida no número um e enquanto se mantiver o pagamento do subsídio de alimentação em vales de refeição e caso o trabalhador comprove, cumulativamente e através de prova por documento idóneo:
  - a) A respectiva relação de filiação ou adopção;
  - b) A sua obrigação de prestar alimentos ao menor, sem excluir os encargos com o pagamento de creche, jardim-de-infância ou lactário ou, se este tiver idade igual ou superior a sete anos, com o pagamento de despesas de educação, no caso daquele não ter a sua residência no domicílio do trabalhador, integrando o seu agregado familiar ou

no caso em que se tenha verificado a regulação das responsabilidades parentais, por acordo ou decisão judicial;

- c) Encontrar-se o menor ao cuidado de creche, jardim-de-infância ou lactário, cujo encargo mensal seja igual ou superior ao valor mensal do respectivo subsídio.
- 8- Caso os encargos referidos na alínea c) do número anterior sejam inferiores ao valor do respectivo subsídio, este é reduzido ao valor daqueles.
- 9- Não é devido nenhum dos subsídios referidos nos números quatro e cinco, quanto ao menor relativamente ao qual tenha sido atribuído o subsídio por filho deficiente previsto na cláusula 69.<sup>a</sup>.
- 10- Para efeitos dos subsídios referidos nos números quatro e cinco, considera-se dependente o filho ou o menor adoptado pelo trabalhador, que esteja a cargo deste.
- 11- A opção referida no número um, bem como a pretensão de auferir algum dos subsídios referidos nos números quatro e cinco devem ser manifestadas pelo trabalhador, através de declaração escrita, na qual deve declarar ainda, sendo esse o caso, que o menor tem a sua residência no domicílio do declarante, integrando o seu agregado familiar, que não se procedeu à regulação das responsabilidades parentais por acordo ou decisão judicial.
- 12- O empregador pode estabelecer normas práticas visando regular o procedimento relativo à atribuição e subsistência dos títulos de refeição e dos referidos subsídios, bem como à utilização dos respectivos vales.
- 13- Os vales de refeição e os subsídios referidos nos números quatro e cinco não se integram no âmbito da retribuição.
- 14- O disposto na presente cláusula produz efeitos apenas para futuro e a partir da data da sua publicação oficial.
- 15- A presente cláusula tem um período de vigência limitado, caducando automaticamente no final do último dia de 2013, extinguindo-se, nessa data e sem ser devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva, qualquer obrigação dela decorrente, relativa ao pagamento do subsídio de alimentação através de vales de refeição e relativa ao pagamento de ambos e qualquer um dos subsídios nela referidos, mesmo relativamente aos trabalhadores que se encontrem a receber aqueles vales ou a auferir estes subsídios.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### **Inspecção automóvel**

- 1- O empregador suporta o custo de uma inspecção periódica obrigatória, ao veículo automóvel ligeiro de passageiros do qual o trabalhador ou seu cônjuge seja proprietário, adquirente com reserva de propriedade ou locatário financeiro e desde que tal inspecção seja efectuada no decurso da vigência da presente cláusula e num dos respectivos centros da sociedade “Controlauto, Controlo Técnico Automóvel S.A.” ou de outra sociedade cuja totalidade do capital social esteja na titularidade daquela.
- 2- A pretensão de auferir o benefício referido no número anterior deve ser manifestada pelo trabalhador, através de declaração escrita, devendo ser junta a esta uma cópia dos documentos que comprovem a titularidade do direito sobre o veículo e, sendo o caso, a relação matrimonial.
- 3- O empregador pode estabelecer normas visando regular o procedimento relativo à atribuição desse mesmo benefício.

- 4- O benefício referido no número um não se integra no âmbito da retribuição.
- 5- O disposto na presente cláusula produz efeitos apenas para futuro e a partir da data da sua publicação oficial.
- 6- A presente cláusula tem um período de vigência limitado, caducando automaticamente no final do último dia de 2014, extinguindo-se, nessa data e sem ser devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva, qualquer obrigação dela decorrente, relativa ao benefício nela referido, mesmo relativamente aos trabalhadores que tenham auferido tal benefício.

### Declaração conjunta

A revisão da convenção colectiva de trabalho identificada no n.º 5 da cláusula 1.ª, decorrente do presente texto, incide apenas sobre o disposto nas cláusulas 45.ª, 86.ª e 87.ª.

## ANEXO I

### **Descrição de funções**

#### **Profissionais de armazém**

**Fiel de armazém:** É o profissional que possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/ artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção, fornecimento e stock de armazém. É o responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação. Identifica necessidades de reposição e colabora nas acções relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

#### **Construção civil**

**Técnico especialista de expropriações:** É o profissional que, pela sua experiência e sólidos conhecimentos profissionais sobre toda a actividade de expropriações, coordena com elevada autonomia técnica e executa trabalhos para a caracterização de terrenos a expropriar e identificação dos proprietários; contacta os proprietários das parcelas, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis e litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

**Encarregado de laboratório:** É o profissional que coordena os meios humanos e materiais afectos ao laboratório. Elabora programas de trabalho e respectivos prazos de conclusão, analisa resultados, identifica desvios e redige relatórios sobre a actividade do seu sector.

**Encarregado geral de obra civil:** É o profissional que, possuindo bons conhecimentos técnicos no domínio da construção civil, coordena a execução das acções de conservação e manutenção da auto-estrada, através do planeamento e coordenação dos meios humanos e materiais afectos à sua área de trabalho.

**Técnico de sinalização rodoviária:** É o profissional que, tendo formação e experiência na áreas de desenho e de projecto, se dedica especialmente à análise de projectos, no que se refere à sinalização e guardas de segurança, e ao acompanhamento e coordenação da sua execução em obra; fiscaliza as obras no que concerne à sinalização e guardas de segurança, quando executadas por empreiteiros; elabora projectos de sinalização vertical e horizontal e estudos sobre a nova sinalização a implementar e reposições nos lanços em serviço; colabora com a hierarquia nas respostas a reclamações de utentes das auto-estradas, emitindo pareceres no âmbito da sinalização e guardas de segurança; pode executar, quando necessário, pequenos projectos de construção civil.

**Técnico de conservação e manutenção de revestimento vegetal:** É o profissional que acompanha e fiscaliza as acções desenvolvidas no âmbito da conservação e da manutenção do revestimento vegetal da auto-estrada e áreas envolventes dos CO's, colaborando na análise e implementação de projectos.

Participa na selecção de materiais, maquinaria, vedações e outros equipamentos inerentes ao desenvolvimento da actividade no sector.

**Encarregado fiscal de obras:** É o profissional que, possuindo sólidos conhecimentos de construção civil, acompanha e fiscaliza as condições de execução nas diferentes fases da obra com vista ao cumprimento das especificações técnicas que constam do projecto aprovado e do caderno de encargos.

Informa regularmente a hierarquia do andamento dos trabalhos, solicitando a sua intervenção e esclarecimento, sempre que se justifique. Pode colaborar na elaboração de orçamentos e controlo de facturação de obras.

**Técnico de expropriações:** É o profissional que, sob a orientação directa do Chefe de Núcleo ou de um Técnico especialista de expropriações, executa todas as tarefas relacionadas com a caracterização de terrenos a serem expropriados e com a identificação dos proprietários; contacta os proprietários, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações (os quais lhe são fornecidos pela hierarquia) e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis ou litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

**Técnico de laboratório:** É o profissional que executa ensaios laboratoriais (químicos e/ou físicos) e de campo, de maior complexidade, podendo orientar no local o trabalho de Ajudantes e Operadores de laboratório.

Pode analisar e interpretar os resultados obtidos, efectuando quando necessário cálculos complementares.

**Oficial de obra civil:** É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação e reparação de auto-estradas, operando, quando necessário, equipamentos especiais, tais como compactadores e compressores.

Procede à operação de desobstrução e limpeza da auto-estrada após acidente ou intempéries, podendo, em alguns casos, orientar pequenas equipas de trabalho.

Realiza tarefas simples de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

**Operador de laboratório:** É o profissional que garante a execução de ensaios laboratoriais ou de campo, bem como a recolha de amostras definidas no caderno de encargos e plano de trabalho, para determinação das características e qualidade dos materiais utilizados, procedendo ao registo dos

resultados obtidos.

**Auxiliar de técnico de expropriações:** É o profissional que presta apoio executivo a um Técnico especialista de expropriações ou a um Técnico de expropriações; pode executar, sob a orientação e por delegação da sua chefia funcional directa, parte das tarefas a esta cometidas.

**Ajudante de operador de laboratório:** É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados no seu agrupamento profissional, colaborando na recolha de amostras e na realização de ensaios laboratoriais simples.

Efectua a limpeza e manutenção dos equipamentos utilizados.

**Ajudante de oficial de obra civil:** É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional, executando tarefas de reparação e conservação de auto-estradas, nomeadamente de substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/ horizontal) e desobstrução e/ou limpeza da auto-estrada.

**Guarda:** É o profissional que assegura a vigilância de instalações e equipamentos das empresas, de forma a evitar furtos, incêndios e destruições. Pode prestar esclarecimentos e informações simples sempre que contactado por pessoas estranhas às empresas.

## **Desenhadores**

**Desenhador projectista:** É o profissional que procede à recolha, análise e estudo de elementos relativos às diversas fases dos projectos de auto-estrada - estudo prévio, projecto de base e projecto de execução - de modo a encontrar e desenhar as soluções que melhor se enquadrem nos objectivos previamente definidos.

Efectua estudos e cálculos de acordo com as características do desenho a efectuar, nomeadamente cálculos de coordenadas e rumos, cálculo de tangentes e vértices, cálculo de maciços, implantando no desenho os valores calculados e elaborando a respectiva tabela.

**Medidor orçamentista:** É o profissional que efectua medições precisas sobre projectos novos, projectos de alteração ou de obras não previstas, dando apoio técnico aos vários engenheiros no controlo de quantidade de material, mão-de-obra, processos e métodos de execução de obras.

**Desenhador de estudos:** É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, amplia e executa desenhos relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação.

Efectua cálculos e medições necessários à concretização do trabalho, utilizando conhecimentos de materiais e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação.

**Desenhador de execução:** É o profissional que executa, a partir de instruções pormenorizadas, a redução ou alteração de desenhos de projectos, utilizando material adequado e aplicando as técnicas de desenho. Pode efectuar as reproduções dos mesmos e respectivas dobragens, bem como o seu arquivo.

**Arquivista técnico:** É o profissional que classifica, etiqueta e arquiva todos os elementos inerentes à sala de desenho, facilitando a consulta e encaminhamento dos projectos; pode organizar e preparar os respectivos processos, e executar cópia dos mesmos.

### **Electricistas/ Electrónicos**

**Técnico de electricidade:** É o profissional que seguindo orientações técnicas superiores participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações eléctricas. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos e de telecomunicações, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e protecção.

**Técnico de electrónica:** É o profissional que colabora na elaboração e realização de projectos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos electrónicos.

Procede à detecção e reparação de avarias em aparelhagem de electrónica de controlo analítico utilizando aparelhos de teste e medição electrónica.

**Encarregado fiscal de electricidade:** É o profissional que acompanha e fiscaliza as obras eléctricas e de telecomunicações executadas nas diferentes fases da obra, de forma a assegurar o controlo de qualidade e quantidade previstos no projecto e caderno de encargos.

Estuda e analisa propostas de utilização de materiais apresentados pelos empreiteiros para verificar a sua qualidade e adequação técnica ao trabalho a efectuar.

Informa a hierarquia do andamento dos trabalhos e solicita a sua intervenção sempre que se justifique.

**Oficial electricista:** É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à reparação de instalações e equipamentos eléctricos utilizando instrumentos adequados (aparelhos de medida), planos e esquemas de circuitos.

Realiza trabalhos nos postos de transformação, linhas e quadros de distribuição e trabalhos de manutenção, inspecção e conservação de instalações e aparelhagem eléctrica.

**Oficial de electrónica:** É o profissional que testa e verifica condições de funcionamento do equipamento electrónico, efectuando quando necessário a sua instalação, manutenção e reparação, e utilizando para o efeito planos de detalhe e esquemas de circuitos.

### **Auxiliares de escritório**

**Empregado de serviços externos:** É o profissional que executa, no exterior das empresas, tarefas de distribuição e recolha de correspondência, depósito e levantamento de cheques, pagamento de obrigações fiscais das empresas, levantamento de encomendas e vales e aquisição de diversos artigos de uso corrente.

**Telefonista:** É o profissional que, operando num posto telefónico, recebe chamadas, transmitindo-as às diversas extensões e estabelece ligações que lhe são solicitadas.

Toma nota de mensagens e transmite-as aos respectivos destinatários. Emite e recebe telegramas.

**Contínuo:** É o profissional que executa diversos serviços de apoio tais como distribuição interna de documentação, mudanças e/ou arrumações nas instalações das empresas, reprodução de documentos.

Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento das empresas.

**Operador reprográfico:** É o profissional que efectua a reprodução de documentação e desenhos, através de máquinas fotocopiadoras e heliográficas.

Pode efectuar corte de desenhos técnicos, utilizando, para o efeito, guilhotina, assim como colagens e encadernações de documentação vária.

**Empregado de limpeza:** É o profissional que executa o serviço de limpeza/ arrumação de instalações e zela pelas condições de higiene e asseio das mesmas. Providencia a reposição de material (consumíveis de higiene).

### **Profissionais de escritório**

**Técnico administrativo especialista:** É o profissional que organiza e desenvolve trabalhos de natureza técnica administrativa especializada de apoio a diversas áreas das empresas. Pesquisa, analisa e trata os elementos relativos à área em estudo e elabora propostas ou relatórios.

Prepara e acompanha processos de natureza técnica de âmbito administrativo.

Pode coordenar e orientar as actividades de uma área específica de trabalho das empresas, planeando e distribuindo tarefas a colaboradores menos qualificados e controlando os resultados das mesmas.

**Técnico de publicidade e marketing:** É o profissional que coordena e acompanha a execução gráfica do órgão informativo das empresas; acompanha, junto de empresas da especialidade, trabalhos relativos à imagem das empresas no exterior, realiza reportagens fotográficas aéreas e terrestres; colabora em acções de promoção relacionadas com a adjudicação e inauguração de obras; sempre que solicitado, presta apoio técnico na concepção e elaboração de trabalhos para acções de publicidade e marketing e colabora no acompanhamento de projectos relativos a instalações das empresas, nomeadamente na decoração de interiores e escolha de materiais e de mobiliário.

**Técnico administrativo:** É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

**Secretário:** É o profissional que executa tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da Administração e Direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode operar com equipamento informático e fazer traduções e retroversões.

Marca e prepara entrevistas e transmite pedidos de informação, providencia pela organização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Elaborar um plano de actividades onde ordena as marcações de reuniões, entrevistas, contactos telefónicos ou pessoais e deslocações do titular que secretaria. Recebe, data e distribui correspondência e assegura a circulação de informação segundo as normas existentes e/ou directivas recebidas.

Mantém actualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários.

**Recepcionista:** É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos das empresas a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e



transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

**Caixa:** É o profissional que tem a seu cargo as operações de caixa, efectuando pagamentos e recebimentos em cheque e numerário; procede ao registo de todos os movimentos realizados e colabora na conferência de posições bancárias; procede ao fecho e controlo diário da caixa; prepara ordens de pagamentos em moeda nacional ou em divisas; controla as assinaturas, quer para efeito de verificação das autorizações de despesas, quer quanto à movimentação de contas bancárias; controla o fundo de maneiio da caixa da sede e dos órgãos periféricos, procedendo à sua reposição; colabora na auditoria dos caixas dos órgãos periféricos.

**Escriturário:** É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes das empresas, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e/ou repartições públicas, consulta de documentos oficiais para identificação de proprietários e áreas de parcelas a expropriar, conferência de mapas e outros documentos.

Pode complementarmente efectuar trabalhos de dactilografia ou executar trabalhos em rotinas informáticas.

## **Portagens**

**Encarregado de portagens:** É o profissional que coordena os meios humanos afectos à área de portagens, assegurando o bom funcionamento das diversas barreiras de portagem sob a sua responsabilidade.

Elabora o plano anual de escalas de serviço; analisa e verifica necessidades suplementares de mão-de-obra, assegura a existência de um fundo de trocos para o funcionamento da portagem.

**Operador principal de posto de portagem:** É o profissional que coordena e supervisiona o funcionamento das barreiras de portagem e os meios humanos ali afectos, na dependência do respectivo Encarregado de portagens.

Organiza e distribui os operadores de posto de portagem pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável para permitir descanso de operadores de posto de portagem, ou em casos de força maior; confere e controla o fundo de maneiio atribuído à barreira.

Opera com equipamento próprio para proceder ao fecho e abertura de vias e efectua leituras de tráfego; atende, quando solicitado, utentes da auto-estrada para resolução de questões por estes colocadas; organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

**Operador de posto de portagem:** É o profissional que classifica e regista (conforme regras definidas) os veículos entrados na auto-estrada, procedendo à cobrança das tarifas de portagem correspondentes, utilizando para o efeito equipamento apropriado.

Zela pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento utilizado e da cabina de portagem; preenche todo o expediente de apoio à sua actividade; pode acompanhar a abertura das bolsas e respectiva conferência de valores.

## **Quadros superiores**

### **Nível I:**

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudo integradas nas grandes linhas de actividade das empresas, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e/ou de coordenação subordinado apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais das empresas, em cuja fixação participa, bem como o controlo financeiro;
- d) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível global das empresas.

### **Nível II:**

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros licenciados ou bacharéis, integradas dentro das linhas básicas de orientação das empresas, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo automaticamente o planeamento a curto e médio prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, planificação de desenvolvimento, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, podendo desenvolver objectivos a longo prazo;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

### **Nível III:**

- a) Supervisiona, directa e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência profissional de elevada especialização;
- b) Faz coordenação complexa de actividades numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos de prioridades relativas e de interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

### **Nível IV:**

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada nas empresas;
- b) Poderá executar, com autonomia técnica, trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;

- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre problemas a tratar e que têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas e invulgares;
- e) Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

#### **Nível V:**

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada nas empresas e dar assistência a outrém;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode actuar com funções de chefia e/ou coordenação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que o necessite; quando ligado a projectos não tem funções de chefia.

**Estagiário:** Licenciado ou bacharel, sem qualquer experiência profissional ou com experiência profissional externa inferior a dois anos em áreas diferentes daquela para que sejam admitidos; exercendo funções sem autonomia técnica e sob a orientação de um Quadro Superior mais qualificado; não podendo permanecer nesta categoria durante mais de dois anos. Sendo-lhe atribuída, a remuneração mensal actualizada de 1.271,00 euros.

### **Rodoviários**

**Motorista:** É o profissional que conduz viaturas das empresas transportando pessoas, bens e documentos. Zela pelo bom estado de conservação e asseio da viatura, podendo efectuar operações simples de manutenção (entre outras, lavagem e limpeza de interiores).

Providencia pela realização de revisões periódicas ou pela reparação de avarias identificadas.

### **Topografia**

**Topógrafo:** É o profissional que, recebendo informações genéricas sobre o tipo de trabalho a efectuar, prepara, orienta e executa todos os levantamentos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais.

Fiscaliza, controla e acompanha a execução das obras para verificação dos elementos geométricos e topográficos do projecto.

Opera os equipamentos de topografia, procedendo a medições e cálculos de coordenadas por processos diversos e com base em figuras geométricas diversas.

Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre.

Executa nivelamentos taqueométricos e geométricos de grande precisão, calculando os respectivos resultados.

**Auxiliar de topografia:** É o profissional que colabora com o topógrafo nos trabalhos realizados em campo e gabinete, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido.

Executa observações de figuras simples previamente reconhecidas e observadas e calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos próprios. Representa graficamente e em qualquer escala os resultados das operações efectuadas em campo por meio de desenho próprio. Efectua a limpeza e manutenção simples dos equipamentos utilizados nos trabalhos de campo.

**Porta-miras:** É o profissional que, sob a orientação do Topógrafo, colabora na realização de trabalho de campo de topografia (medições e registos de cadernetas). Fixa e posiciona miras, estacas e bandeirolas.

Abre o campo de visão nas zonas a observar, limpando o terreno. Transporta e procede à limpeza e manutenção do equipamento.

### **Assistência a utentes**

**Encarregado de assistência a utentes:** É o profissional que, prioritariamente recrutado entre trabalhadores do centro de comunicações ou do sector de mecânica, possuindo bons conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de comunicações e/ou mecânica, coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes.

Planeia, acompanha e controla as actividades da assistência a utentes, e nas áreas da central de comunicações e mecânica, nomeadamente, patrulhamentos, atendimento de utentes no local ou na via central de comunicações, manutenção do parque automóvel, etc.

Colabora, quando necessário, nas operações de assistência a sinistros, através da coordenação de pessoal sob sua responsabilidade.

**Encarregado de turno do Centro Coordenação Operacional:** É o profissional que, durante o seu turno, assegura e decide sobre a coordenação dos meios humanos e materiais afectos ao C.C.O., em ordem a que seja garantida a correcta assistência a clientes em toda a rede de auto-estradas da BRISA.

**Operador de central de comunicações:** É o profissional que opera os equipamentos de comunicações existentes na central do centro operacional (CO), assegurando o estabelecimento e transmissão de informação interna e externa.

Em situações de assistência a utentes (mecânica e sinistros) é responsável pela centralização de todas as informações recebidas e respectiva articulação e canalização, por forma a accionar, em tempo útil, os meios necessários à resolução das ocorrências, de acordo com as normas

estabelecidas.

**Oficial de mecânica:** É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e electricidade-auto, procede a patrulhamentos ao longo da auto-estrada, assegurando a vigilância e a assistência aos utentes em situações de avaria e/ou sinistros.

Pode realizar pequenas operações de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

**Operador de Patrulhamento:** é o profissional que procede a patrulhamento ao longo da auto-estrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência aos clientes, (não executando porém reparações mecânicas ou eléctricas de viaturas) e procedendo à sinalização adequada em situações de avarias e/ou sinistros.

## ANEXO II

### Condições específicas de admissão e acesso

#### 1. - Princípios Gerais

##### 1.1 - Disposições genéricas

1.1.1. - As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessárias, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

1.1.2. - A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.3. - A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4 - O empregador deverá observar a partir da avaliação respeitante a 1996, na aplicação de progressões nos escalões salariais resultantes da avaliação de desempenho, os seguintes tratamentos mínimos:

- a) A passagem do escalão A para o escalão B, nas categorias com menos de cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80%, ou, com classificações em dois anos entre 70% e 80%, ou ainda com classificações em três anos não inferiores a 50%.
- b) Nas categorias em que existem quatro escalões a passagem de B para C será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80% ou que em dois anos tenham obtido classificações iguais ou superiores a 70% (75%, se considerada a avaliação respeitante a 1995).
- c) Nas categorias em que existem cinco escalões a passagem de A para B será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80% ou que em dois anos tenham obtido classificações não inferiores a 50%.
- d) A passagem do escalão B para o escalão C, nas categorias com cinco escalões, será

obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados, no escalão B, com classificação superior a 80%, ou com classificações em 2 anos entre 70% e 80%, ou em 4 anos com classificações não inferiores a 50%.

- e) A passagem do escalão C para o escalão D, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80% e que no ano anterior tenham tido classificação igual ou superior a 70% (75% se considerada a avaliação respeitante a 1995) ou três avaliações iguais ou superiores a 70% (75% nos respeitantes a 1995 e anos anteriores).
- f) Enquanto o factor risco não tiver expressão adequada na qualificação de funções e a sua tradução na tabela salarial, aos ajudantes de oficial de obra civil aplicar-se-ão as regras estabelecidas para as categorias com 5 escalões, no que se refere à passagem do escalão B para o C.

1.1.5. - Só deverão ter acesso ao último escalão das respectivas categorias os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80%, desde que no ano anterior, estando no penúltimo escalão, tenham obtido classificações não inferiores a 70%; ou classificados no penúltimo escalão, em três anos com classificações não inferiores a 70%.

1.1.6. - Para os efeitos previstos nos números 1.1.4. e 1.1.5. só relevam as classificações atribuídas na mesma categoria profissional e no mesmo escalão salarial.

1.1.7. - Só poderão descer de escalão, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que tenham em dois anos seguidos classificações significativamente negativas.

1.1.8. - Consideram-se, para os efeitos previstos nesta cláusula, as seguintes classificações anteriores à avaliação de 1996:

- a) - Menos que 45%;
- b) - Entre 45% e 55%;
- c) - Entre 55% e 75%;
- d) - Entre 75% e 85%;
- e) - Igual ou superior a 85%.

1.1.9. - A partir da avaliação respeitante ao ano de 1996, as classificações passarão a ser as seguintes:

- a) - Menos que 40%
- b) - Entre 40% e 50%
- c) - Entre 50% e 70%
- d) - Entre 70% e 80%
- e) - Igual ou superior a 80%

## 1.2 - Conceitos gerais

**Profissão** - É a actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas.

**Função** - É o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.

Tarefa - É o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e/ou mental com vista a atingir objectivos específicos.

Carreira profissional - Considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador, para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

## 2- Habilitações, período experimental e níveis de qualificação

HABILITAÇÃO ESCOLAR E PROFISSIONAL	PERÍODO EXPERIMENTAL	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado.	Até 24 dias.	Quadros superiores
Formação Profissional especializada ou experiência profissional específica.	Até 18 dias.	Quadros médios
Formação Profissional , 11.º ano de escolaridade ou equiparado, ou experiência profissional específica.	Até 18 dias.	Encarregado e conramestre
11.º ano de escolaridade ou equiparado, ou experiência profissional específica.	Até 18 dias.	Altamente qualificado
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 12 dias.	Qualificados
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 9 dias.	Profissionais semi-qualificados
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 6 dias.	Profissionais não qualificados

## 3- Deontologia profissional

- 3.1- O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.
- 3.2- O trabalhador electricista pode, também, recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com adequado título de qualificação profissional ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

## TABELA SALARIAL 2013

## Profissionais de armazém

	ESCALÕES				
CATEGORIA PROFISSIONAL	A	B	C	D	E
FIEL DE ARMAZÉM	€ 833,00	€ 893,00	€ 978,00	€ 1.036,00	€ 1.082,00

## PROFISSIONAIS DE CONSTRUÇÃO CIVIL

	ESCALÕES				
CATEGORIA PROFISSIONAL	A	B	C	D	E
TÉC. ESP. EXPROPRIAÇÕES	€ 1.612,00	€ 1.680,00	€ 1.774,00		
ENC. LABORATÓRIO	€ 1.612,00	€ 1.680,00	€ 1.774,00		
ENC. GERAL OBRA CIVIL	€ 1.418,00	€ 1.560,00	€ 1.612,00	€ 1.680,00	€ 1.774,00
TÉC. SINAL. RODOVIÁRIA	€ 1.323,00	€ 1.418,00	€ 1.560,00	€ 1.612,00	€ 1.680,00
TÉC. CONS. MAN. REV. VEG.	€ 1.323,00	€ 1.418,00	€ 1.560,00		
ENC. FISCAL OBRAS	€ 1.187,00	€ 1.323,00	€ 1.418,00	€ 1.612,00	€ 1.774,00
TÉC. DE EXPROPRIAÇÕES	€ 1.187,00	€ 1.244,00	€ 1.418,00	€ 1.560,00	
TÉC. LABORATÓRIO	€ 1.132,00	€ 1.187,00	€ 1.323,00	€ 1.418,00	€ 1.612,00
OF. DE OBRA CIVIL	€ 893,00	€ 941,00	€ 978,00	€ 1.058,00	€ 1.132,00
OP. LABORATÓRIO	€ 825,00	€ 893,00	€ 941,00	€ 1.011,00	€ 1.082,00
AUX. TÉC. EXPROPRIAÇÕES	€ 755,00	€ 825,00	€ 893,00	€ 978,00	€ 1.082,00
AJ. OP. LABORATÓRIO	€ 667,00	€ 698,00	€ 785,00		
AJUDANTE OF. O. CIVIL	€ 573,00	€ 698,00	€ 767,00	€ 825,00	
GUARDA	€ 530,00	€ 548,00	€ 573,00		

## DESENHADORES

	ESCALÕES				
CATEGORIA PROFISSIONAL	A	B	C	D	E
DESENHADOR PROJECT.	€ 1.323,00	€ 1.418,00	€ 1.560,00	€ 1.612,00	€ 1.680,00
MEDIDOR ORÇAMENTISTA	€ 1.132,00	€ 1.187,00	€ 1.323,00	€ 1.418,00	€ 1.560,00
DESENHADOR ESTUDOS	€ 978,00	€ 1.082,00	€ 1.132,00	€ 1.187,00	
DESENHADOR EXECUÇÃO	€ 755,00	€ 785,00	€ 833,00	€ 893,00	
ARQUIVISTA TÉCNICO	€ 698,00	€ 738,00	€ 785,00		

## ELECTRICISTAS/ELECTRÓNICOS

	ESCALÕES				
CATEGORIA PROFISSIONAL	A	B	C	D	E
TÉC. ELECTRICIDADE	€ 1.418,00	€ 1.560,00	€ 1.612,00	€ 1.680,00	€ 1.774,00
TÉC. ELECTRÓNICA	€ 1.418,00	€ 1.560,00	€ 1.612,00	€ 1.680,00	€ 1.774,00
ENC. FISCAL ELECTR.	€ 1.187,00	€ 1.323,00	€ 1.418,00	€ 1.612,00	€ 1.774,00
OFICIAL ELECTRICISTA	€ 893,00	€ 941,00	€ 978,00	€ 1.058,00	€ 1.132,00
OFICIAL ELECTRÓNICA	€ 893,00	€ 941,00	€ 978,00	€ 1.058,00	€ 1.132,00



AUXILIARES DE ESCRITÓRIO

	ESCALÕES				
CATEGORIA PROFISSIONAL	A	B	C	D	E
EMP. SERV. EXTERNOS	€ 755,00	€ 785,00	€ 825,00	€ 863,00	
OPERAD. REPROGRÁFICO	€ 755,00	€ 785,00	€ 825,00		
TELEFONISTA	€ 755,00	€ 785,00	€ 825,00		
CONTÍNUO	€ 667,00	€ 698,00	€ 738,00	€ 785,00	
EMPREGADO DE LIMPEZA	€ 530,00	€ 573,00	€ 667,00	€ 698,00	

PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO

	ESCALÕES				
CATEGORIA PROFISSIONAL	A	B	C	D	E
TÉC. ADM. ESPECIALISTA	€ 1.612,00	€ 1.680,00	€ 1.774,00		
TÉC. PUB. MARKETING	€ 1.612,00	€ 1.680,00	€ 1.774,00		
TÉC. ADMINISTRATIVO	€ 1.187,00	€ 1.244,00	€ 1.418,00	€ 1.577,00	
SECRETÁRIO	€ 1.132,00	€ 1.187,00	€ 1.244,00	€ 1.418,00	€ 1.514,00
RECEPCIONISTA	€ 1.058,00	€ 1.132,00	€ 1.187,00	€ 1.244,00	
CAIXA	€ 978,00	€ 1.082,00	€ 1.132,00	€ 1.187,00	
ESCRITURÁRIO	€ 755,00	€ 825,00	€ 893,00	€ 978,00	€ 1.082,00

PORTAGENS

	ESCALÕES				
CATEGORIA PROFISSIONAL	A	B	C	D	E
ENCARREG. PORTAGENS	€ 1.418,00	€ 1.560,00	€ 1.612,00	€ 1.680,00	€ 1.774,00
OP. PRIN. P. PORTAGEM	€ 978,00	€ 1.082,00	€ 1.132,00	€ 1.187,00	€ 1.244,00
OP. P. PORTAGEM	€ 667,00	€ 738,00	€ 785,00	€ 863,00	€ 941,00

QUADROS SUPERIORES

	ESCALÕES				
CATEGORIA PROFISSIONAL	A	B	C	D	E
NÍVEL I	€ 3.269,00	€ 3.375,00	€ 3.712,00	€ 3.942,00	
NÍVEL II	€ 2.599,00	€ 2.733,00	€ 2.866,00	€ 3.001,00	
NÍVEL III	€ 2.228,00	€ 2.328,00	€ 2.429,00	€ 2.528,00	
NÍVEL IV	€ 1.860,00	€ 1.957,00	€ 2.062,00	€ 2.162,00	
NÍVEL V	€ 1.588,00	€ 1.657,00	€ 1.706,00	€ 1.757,00	
ESTAGIÁRIO	€ 1.271,00				

RODOVIÁRIOS

	ESCALÕES				
CATEGORIA PROFISSIONAL	A	B	C	D	E
MOTORISTA	€ 785,00	€ 833,00	€ 941,00	€ 978,00	

TOPOGRAFIA

CATEGORIA PROFISSIONAL	ESCALÕES				
	A	B	C	D	E
TOPÓGRAFO	€ 1.323,00	€ 1.418,00	€ 1.560,00	€ 1.680,00	€ 1.774,00
AUX. TOPOGRAFIA	€ 755,00	€ 785,00	€ 833,00	€ 863,00	
PORTA MIRAS	€ 667,00	€ 698,00	€ 755,00		

ASSISTÊNCIA A UTENTES

CATEGORIA PROFISSIONAL	ESCALÕES				
	A	B	C	D	E
ENC. ASS. UTENTES	€ 1.418,00	€ 1.560,00	€ 1.612,00	€ 1.680,00	€ 1.774,00
ENC. TURNO DO CCO	€ 1.366,00	€ 1.418,00	€ 1.487,00	€ 1.560,00	€ 1.633,00
OP. CENT. COMUNICAÇÕES	€ 978,00	€ 1.082,00	€ 1.132,00	€ 1.187,00	€ 1.244,00
OFICIAL MECÂNICA	€ 893,00	€ 941,00	€ 978,00	€ 1.058,00	€ 1.132,00
OP. PATRULHAMENTO	€ 767,00	€ 825,00	€ 863,00	€ 893,00	

Lisboa, 14 de junho de 2013

Pela BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S.A.:

(João Pedro Stilwell Rocha e Melo)  
Administrador

(António José Lopes Nunes de Sousa)  
Administrador

Pela Via Verde de Portugal, S.A.:

(António José Lopes Nunes de Sousa)  
Administrador

(Luis Manuel R. Vasconcelos Pinheiro)  
Administrador

Pela BRISA O&M, S.A.:

(António José Lopes Nunes de Sousa)  
Administrador

(Valdemar Jorge Martins Mendes)  
Administrador

Pela BRISA, Inovação e Tecnologia, S.A.:

(António José Lopes Nunes de Sousa)

(Jorge Manuel Conceição Sales Gomes)

Administrador

Administrador

Pela BRISA, Conservação de Infra-estruturas, S.A.:

(António José Lopes Nunes de Sousa)

(Valdemar Jorge Martins Mendes)

Administrador

Administrador

Pela BRISA, Engenharia e Gestão, S.A.:

(António José Lopes Nunes de Sousa)

(Pedro José Lacerda M. Fernandes Carvalho)

Administrador

Administrador

Pela BRISA, Concessão Rodoviária, S.A.:

(João Pedro Stilwell Rocha e Melo)

(Manuel Eduardo Henriques de Andrade Lamego)

Administrador

Administrador

Pela BRISAL, Auto-Estradas do Litoral, S.A.:

(Daniel Alexandre Miguel Amaral)

(José Joaquim Cortiço Costa Braga)

Administrador

Administrador

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, Secretário-Geral

Acácio Dias Correia, Secretário-Nacional

Pela FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, Secretário-Geral

Pela FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

António Carlos Valente Machado Vieira, mandatário e membro da Direcção Nacional do CESP

### Declaração

A FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final deste Acordo colectivo.

### Declaração

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes Sindicatos:

- 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 FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e seus Sindicatos filiados e ainda credenciada para representar as seguintes organizações sindicais:

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações;

FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas;

FEVICCOM – Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro;

SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

### 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;

### Declaração

A FIEQUIMETAL – Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, representa os seguintes Sindicatos:

- SITE-NORTE – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte;
- SITE-CN – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte;
- SITE-CSRA – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades 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 FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras,

Mármore e Similares da Região Centro;

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

*Depositado em 1 de julho de 2013, a fls 139 do livro 11, com o n.º 51/2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*

### **Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português S.A. e outros e a FEBASE – Federação do Sector Financeiro – Alteração**

Entre as entidades empregadoras do Grupo Banco Comercial Português, por um lado, e a FEBASE – Federação do Sector Financeiro, por outro lado, todas abaixo signatárias, é celebrado o presente acordo de revisão do Acordo Colectivo de Trabalho entre o Grupo Banco Comercial Português e o Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, publicado no [\*Boletim do Trabalho e Emprego\*, 1.ª série, n.ºs 48, de 29 de dezembro de 2001, 16, de 29 de abril de 2003, 4, de 29 de janeiro de 2005, 33, de 8 de setembro de 2006, 3, de 22 de janeiro de 2009, 1, de 8 de janeiro de 2010 e 39, de 22 de outubro de 2011](#), nos seguintes termos:

As partes acordam:

I — Alterar as cláusulas 67.ª, 74.ª, 116.ª, 123.ª, 124.ª, 125.ª, 126.ª, 127.ª e 130.ª, aditar a cláusula 124.ª-A, alterar o Anexo XI e eliminar o Anexo XII, todos do ACT, os quais substituem e/ou revogam as correspondentes disposições do mesmo Acordo, nos termos seguintes:

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Interrupção de férias**

- 1- Em caso de doença do trabalhador, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.
- 2- O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a entidade patronal exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.
- 3- A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.
- 4- O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença, salvo acordo em contrário entre a entidade patronal e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.
- 5- No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.
- 6- Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.
- 7- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- 8- O disposto nos números 1 a 6 aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas b) e c) do n.º2 da cláusula 74.<sup>a</sup>.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum, há mais de dois anos, de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrasta, enteados, sogros, genros e noras;
  - c) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados;
  - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente, cumprimento de obrigações legais e de decisões judiciais;
  - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar do trabalhador, bem como a filho ou neto, nos termos previstos no regime legal, podendo a entidade patronal exigir prova do facto;
  - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário,

- justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocações à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas por candidatos a cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;
  - h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos neste acordo;
  - i) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as dadas ao abrigo do regime da medicina do trabalho, do regime do bombeiro voluntário e do regime do dador de sangue;
  - j) As previamente autorizadas ou aprovadas posteriormente pela entidade patronal.
- 3- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.
  - 4- Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.
  - 5- São consideradas injustificadas, constituindo uma violação do dever de assiduidade, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 116.<sup>a</sup>

**Fundo de Pensões**

- 1- Os benefícios previstos nas secções II e III deste capítulo estão contemplados em planos de pensões garantidos pelo Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões instituído pelas Entidades Patronais e aprovado pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.
- 2- O Fundo de Pensões a que se refere o número anterior é constituído por um património exclusivamente afecto à realização dos planos de pensões das Entidades Patronais.
- 3- Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com uma entidade patronal signatária do presente Acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com uma instituição não outorgante, será transferido, do Fundo de Pensões instituído pela anterior entidade patronal para o fundo de pensões instituído pela nova instituição, o valor actual das responsabilidades com os benefícios de reforma e de sobrevivência previstos na secção II deste capítulo correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as entidades em causa, a reciprocidade e equidade na adopção deste procedimento.
- 4- As Entidades Patronais deverão fornecer aos Sindicatos cópia do contrato constitutivo do respetivo Fundo de Pensões e de qualquer alteração contratual verificada no mesmo, bem como os relatórios anuais de gestão financeira e atuarial, reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades das referidas entidades.
- 5- O Fundo de Pensões é gerido por uma entidade gestora, podendo os Sindicatos acompanhar a respetiva gestão e o cumprimento dos planos de pensões no mesmo previstos, nos termos da lei.



Cláusula 123.<sup>a</sup>

**Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte no sector bancário**

- 1- Por morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta o n.º 1 da cláusula 12.<sup>a</sup>, as entidades subscritoras concederão:
  - a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
  - b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VIII, para cada um dos níveis, às retribuições fixadas no anexo III, ou às mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI, consoante a morte ocorra, respectivamente, no activo ou na reforma;
  - c) À pensão mensal de sobrevivência prevista na alínea anterior acresce um subsídio de Natal e um 14.º mês de valor igual à maior mensalidade que ocorrer no ano a que respeitar, a satisfazer em Novembro e em Janeiro, respectivamente.
- 2- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.
- 3- Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do anexo VIII não podem ser em caso algum inferiores ao salário mínimo nacional.
- 4- Os valores das pensões de sobrevivência são actualizados pela aplicação da percentagem acordada para o nível 1 da tabela de vencimentos.
- 5- São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:
  - a) O cônjuge sobrevivivo;
  - b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.
- 6- A pensão de sobrevivência, o subsídio de Natal e o 14.º mês previstos no nº 1 são atribuídos do seguinte modo:
  - a) 50% para o cônjuge sobrevivivo;
  - b) 50% para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;
  - c) 100% para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivivo;
  - d) 100% para o cônjuge sobrevivivo, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão.
- 7- A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivivo será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador ou reformado não tiver deixado cônjuge

sobrevivo ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador ou reformado, nas condições referidas na alínea b) do n.º 5 desta cláusula.

- 8- Até ao dia 31 de março de cada ano, o cônjuge sobrevivente deve fazer, junto da entidade, prova de vida e da situação de viuvez, mediante declaração da Junta de Freguesia respetiva e, de cinco em cinco anos, mediante certidão de cópia integral do registo de nascimento emitida há menos de 60 dias, não se aplicando este último requisito em caso de doença ou internamento hospitalar grave ou prolongado.
- 9- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, a sua parte acrescerá à dos restantes.
- 10- A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.
- 11- O disposto nesta cláusula aplica-se exclusivamente às situações verificadas após a entrada em vigor deste Acordo.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### **Pensão de sobrevivência em caso de morte fora do setor bancário**

- 1- A morte do trabalhador ou do reformado prevista na cláusula 122.<sup>a</sup> constitui as entidades subscritoras na obrigação de conceder uma pensão de sobrevivência, aplicando-se o regime previsto nessa cláusula, com as necessárias adaptações.
- 2- Os beneficiários da pensão prevista no número anterior serão determinados de acordo com o disposto no n.º 5 da cláusula anterior.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>-A

##### **Critérios aplicáveis à pensão de sobrevivência em caso de união de facto**

- 1- Os direitos do cônjuge sobrevivente, previstos nas cláusulas 123.<sup>a</sup> e 124.<sup>a</sup>, serão reconhecidos a pessoa que à data da morte do trabalhador ou reformado vivia com este em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos desde que a situação de união de facto não esteja ferida por alguma das seguintes circunstâncias, respeitantes à referida pessoa ou ao falecido:
  - a) Idade inferior a 18 anos;
  - b) Demência notória, mesmo com intervalos lúcidos, e a interdição ou inabilitação por anomalia psíquica, salvo se a demência se manifestar ou a anomalia se verificar em momento posterior ao do início da união de facto;
  - c) Casamento não dissolvido, salvo se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;
  - d) Parentesco na linha reta ou no segundo grau da linha colateral ou afinidade na linha reta;
  - e) Condenação de uma das pessoas como autor ou cúmplice por homicídio doloso ainda que

não consumado contra o cônjuge do outro.

- 2- Em qualquer caso, as entidades subscritoras apenas se vinculam ao reconhecimento e pagamento de uma pensão de sobrevivência, na parte que corresponde ao cônjuge ou unido de facto sobrevivente, nos termos do previsto nas cláusulas 123.<sup>a</sup>, 124.<sup>a</sup> e na presente cláusula.
- 3- A situação de união de facto deve ser comprovada perante a Instituição, em vida do trabalhador ou reformado, mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitidas há menos de 60 dias, e de documento comprovativo de que a última nota de liquidação fiscal relativa ao imposto sobre o rendimento de pessoas singulares foi enviada, em nome dos dois ou, se os unidos de facto não optarem pelo regime de tributação dos sujeitos passivos casados e não separados ou não separados judicialmente de pessoas e bens em nome de cada um, para o domicílio fiscal de ambos.
- 4- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador ou reformado mediante a apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento deste último com o averbamento da morte, de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o óbito, e de documento comprovativo da última nota de liquidação fiscal com as características referidas no número anterior.
- 5- Quando a entidade subscritora do presente Acordo entenda que existem fundadas dúvidas sobre a existência da união de facto, pode promover a competente ação judicial com vista à sua comprovação.
- 6- A pensão de sobrevivência adquirida à luz do disposto nos números anteriores cessa se sobrevier uma condenação pelo crime previsto na alínea e) do n.º 1, o beneficiário contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, revertendo a favor dos filhos do trabalhador ou reformado, se existirem, nas condições referidas na alínea b) do n.º 5 da cláusula 123.<sup>a</sup>, em caso de morte, novo casamento ou união de facto do beneficiário.
- 7- Aplica-se ao unido de facto sobrevivente o disposto no n.º 8 da cláusula 123.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.
- 8- O disposto nesta cláusula aplica-se às situações de união de facto cujo prazo de dois anos se inicie a partir da data de entrega à entidade subscritora da declaração sob compromisso de honra dos dois unidos prevista no n.º 3 da presente cláusula, juntamente com os elementos de prova também aí previstos.
- 9- Nas situações de união de facto existentes à data da publicação do presente ACT no *Boletim do Trabalho e Emprego*, na versão que alterou a redação publicada na 1.<sup>a</sup> Série do [\*Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 39, de 22 de outubro de 2011\*](#), o prazo referido no número anterior será contado desde o início dessas situações se, nos 180 dias a contar da mesma data, for entregue a declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, contendo a indicação da data do início da união de facto, acompanhada dos elementos de prova previstos no n.º 3 da presente cláusula.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

#### **Âmbito e definições**

- 1- O disposto na presente Secção aplica-se aos participantes vinculados por contrato de trabalho a

qualquer um dos Associados do Fundo de Pensões, a tempo completo ou parcial, em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados no plano complementar.

- 2- Para efeitos do previsto na presente Secção, entende-se por:
- a) Fundo de Pensões, o fundo instituído pelo Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português, cuja cópia se transcreve no Anexo XI do presente ACT;
  - b) Associados, as entidades patronais subscritoras do presente ACT;
  - c) Plano complementar, o conjunto de regras estabelecidas pelo Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões visando a atribuição dos benefícios previstos na presente Secção, complementares em relação às pensões de velhice, de invalidez e de sobrevivência previstas na Secção II deste capítulo;
  - d) Remuneração efetiva, o montante correspondente à retribuição mensal auferida deduzida das contribuições para o regime geral de segurança social ou para a ex-CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma;
  - e) Remuneração anual, a soma dos valores com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelos trabalhadores durante o exercício, que revistam um carácter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;
  - f) Invalidez total e permanente, a situação derivada de doença ou acidente que determine uma total e definitiva incapacidade de exercer uma actividade remunerada, com fundamento em sintomas objectivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos actuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### **Benefícios**

- 1- Os trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 2009 serão abrangidos por um plano complementar de pensões, com duas vertentes:
- a) Plano de contribuição definida não contributivo, estabelecendo os seguintes benefícios:
    - i) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante que foi sendo acumulado na Conta Participante prevista no Sub-fundo de Contas Individuais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolherem e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento;
    - ii) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante acumulado na Conta Reposição prevista no Sub-fundo de Contas Individuais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolherem e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento.

- b) Plano de benefício definido não contributivo, atribuído nos termos e condições definidos, em cada momento, pelo Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões, o qual na data de entrada em vigor do presente Acordo prevê os seguintes benefícios:
- i) Benefício complementar previsto no Sub-fundo Benefício Definido, em caso de invalidez total e permanente de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a Entidade Patronal outorgante, a tempo completo ou parcial - correspondentes ao valor, à data do evento, da diferença entre, por um lado, 100% da remuneração efetiva do participante àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança Social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na Conta Participante e na Conta Reposição do Sub-fundo de Contas Individuais;
  - ii) Benefício complementar previsto no Sub-fundo Benefício Definido, em caso de morte de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a Entidade Patronal outorgante, a tempo completo ou parcial - correspondentes ao valor, da diferença entre, por um lado, 50% da remuneração efetiva do trabalhador à data do seu falecimento e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança Social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na Conta Participante e na Conta Reposição do Sub-fundo de Contas Individuais;
  - iii) Benefício complementar previsto no Sub-fundo Benefício Definido, em caso de morte de trabalhadores reformados a partir de 22 de setembro de 2006 - correspondentes a 50% da pensão do Plano Complementar auferida pelo beneficiário àquela data ao abrigo do Fundo de Pensões, nos termos do previsto no plano complementar de benefício definido em vigor à data da reforma.
- 2- A Conta Participante prevista no n.º 1 a) i) anterior é constituída pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas com as contribuições efetuadas pelas Entidades Patronais, nos termos previstos no n.º 4 seguinte e pelas unidades de participação que constituem o saldo inicial desta conta.
- 3- O saldo inicial da Conta Participante é constituído pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas por transferência do valor correspondente à conta participante do plano de contribuição definida do Fundo de Pensões Millennium bcp Contribuição Definida extinto em 14-12-2012.
- 4- Os benefícios decorrentes da Conta Participante serão financiados exclusivamente, caso se cumpram os critérios definidos no n.º 1 da cláusula 127.<sup>a</sup>, por contribuições das Entidades Patronais correspondentes a 1% das remunerações anuais pagas aos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a Entidade Patronal outorgante, a tempo completo ou parcial, no ano anterior.
- 5- A Conta Reposição é constituída pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas com o valor da responsabilidade a 31-12-2011 relativa aos benefícios complementares de velhice extintos pelo contrato de alteração ao Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões outorgado em 14-12-2012.

- 6- Para efeito do previsto no n.º 1 b) i) anterior, o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na Tabela Nacional de Incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6% que, para efeitos da atribuição dos benefícios referidos no número anterior, serão consideradas como sendo iguais a 100%.
- 7- A transformação em pensão do saldo acumulado na Conta Participante e na Conta Reposição do Sub-fundo de Contas Individuais prevista em i) e ii) da alínea b) do n.º 1 será efetuada de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do Fundo em vigor naquela data, nomeadamente a taxa de crescimento das pensões.

Cláusula 127.<sup>a</sup>

**Regras de aplicação**

- 1- Para o financiamento dos benefícios contemplados no n.º 1 a) i) da cláusula anterior só serão considerados os exercícios em que se tenham verificado, cumulativamente, os seguintes critérios de performance financeira do Banco Comercial Português S.A.:
  - a) O Return on Equity (ROE) do ano anterior seja igual ou superior à taxa das obrigações do tesouro a 10 anos, acrescida de 5 pontos percentuais;
  - b) Existam reservas ou resultados distribuíveis nas contas individuais do Banco.
- 2- Os valores acumulados ao abrigo do plano de pensões financiado pelo Sub-fundo Contas Individuais conferem direitos adquiridos, tendo o trabalhador direito aos benefícios previstos no n.º 1 a) da cláusula anterior mesmo que cesse o vínculo laboral por razão que não a que determina a atribuição do benefício, estando porém tal sujeito às seguintes condições e limites:
  - a) Qualquer dos benefícios previstos no n.º 1 a) da cláusula anterior não serão atribuídos se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela Entidade Patronal, isto é, por facto imputável ao trabalhador consubstanciado num comportamento culposo deste que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho com a Entidade Patronal, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar à atribuição do benefício enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento;
  - b) A condição prevista na alínea anterior não se aplica ao saldo inicial da Conta Participante;
  - c) Os direitos adquiridos sobre os valores acumulados na Conta Reposição prevista no n.º 1 a) ii) da cláusula anterior têm como limite máximo 85.000 unidades de participação registadas na referida Conta.
- 3- A unidade de participação do Sub-fundo de Contas Individuais tem o valor inicial de 1 euro, competindo à Entidade Gestora proceder posteriormente ao seu cálculo diário.
- 4- No caso de cessação do vínculo laboral entre o trabalhador e qualquer uma das Entidades Patronais, por causa que não seja a que determina a atribuição do benefício:
  - a) O trabalhador pode optar, se lhe forem reconhecidos direitos adquiridos e na parte em que o forem, por manter a Conta Participante e a Conta Reposição no Fundo de Pensões ou efetuar a transferência para outro fundo de pensões, desde que sejam respeitados os limites previstos na lei relativamente ao modo e ao momento em que são disponibilizados

quaisquer benefícios;

- b) Será entregue ao trabalhador um formulário que lhe permitirá reclamar os direitos adquiridos sobre a Conta Reposição, caducando os mesmos se não forem exercidos até ao final do quinto ano civil posterior ao ano em que o mesmo atinge a idade normal de reforma.
- 5- Os trabalhadores, ex-trabalhadores com direitos adquiridos ou beneficiários poderão, antes do início do pagamento dos benefícios previstos no plano de pensões financiado pelo Sub-fundo de Contas Individuais optar pelo recebimento parcial em capital, nos termos permitidos pela legislação relativa a fundos de pensões em vigor.
- 6- Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios previstos no plano de pensões financiado pelo Sub-fundo de Contas Individuais devem reverter, em caso de falecimento do trabalhador ou ex-trabalhador com direitos adquiridos, bem como à definição dos respetivos critérios de repartição e limites temporais, são os previstos na Secção II antecedente.
- 7- As expectativas dos trabalhadores de atribuição de quaisquer prestações relativas à parte do Plano Complementar do Sub-fundo Benefício Definido identificadas no n.º 1 b) i) e ii) da cláusula anterior caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer uma das entidades patronais associadas do Fundo, por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício.
- 8- Para todo o trabalhador que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer entidade do Grupo Banco Comercial Português e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nesta secção, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer uma delas, não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado à entidade pelo qual foi inicialmente contratado.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Regime aplicável aos novos trabalhadores**

- 1- O disposto na cláusula 94.<sup>a</sup> e nas secções I a III deste capítulo não é aplicável aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de julho de 2009, inscritos no Regime Geral da Segurança Social, exceto quanto ao disposto na alínea b) do n.º 1 da cláusula 126.<sup>a</sup>.
- 2- O nível mínimo de admissão dos trabalhadores dos Grupos A e B é o nível 5.
- 3- Os trabalhadores a que se reporta o n.º 1 ficam abrangidos pelo regime de proteção social na parentalidade, nos termos previstos na lei.
- 4- Aos trabalhadores a que se refere o n.º 1 e aos respetivos familiares é aplicável o disposto capítulo II do presente Título, nos exatos termos em que se encontra formulado.

**ANEXO XI**

**Cópia do contrato constitutivo do fundo de pensões**

**Contraentes:**

**Primeiras:**

- A)** BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A., sociedade aberta, com sede na Praça D. João I, 28, no Porto, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, com o número único de matrícula e de identificação fiscal 501.525.882 e o capital social de 3.500.000.000 Euros;
- B)** MILLENNIUM BCP GESTÃO DE ACTIVOS - SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE INVESTIMENTO, S.A., com sede na Avenida José Malhoa, n.º 27, freguesia de Campolide, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa com o número único de matrícula e de identificação fiscal 502.151.889 e o capital social de 6.720.691 Euros;
- C)** MILLENNIUM BCP - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, A.C.E., agrupamento complementar de empresas com sede na Rua Augusta, n.º 62 a 96, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa com o número único de matrícula e de identificação fiscal 503.705.373 e o capital social de 329.500 Euros;
- D)** BANCO DE INVESTIMENTO IMOBILIÁRIO, S.A., com sede na Rua Ouro, n.º 13º, freguesia de S. Nicolau, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa com o número único de matrícula e de identificação fiscal 502.924.047 e o capital social de 157.000.000 Euros;
- E)** BANCO ACTIVOBANK, S.A., com sede na Rua Augusta, n.º 84, freguesia de S. Nicolau, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa com o número único de matrícula e de identificação fiscal 500.734.305 e o capital social de 23.500.000 Euros;
- F)** F & C PORTUGAL, GESTÃO DE PATRIMÓNIOS S.A., com sede na Avenida José Malhoa, n.º 27, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa com o número único de matrícula e de identificação fiscal 502.820.225 e o capital social de 9.000.000 Euros;
- G)** OSIS – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS INFORMÁTICOS, A.C.E., agrupamento complementar de empresas com sede na Rua do Mar da China, lote n.º 1.07.23, Parque das Nações, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa com o número único de matrícula e de identificação fiscal 506.671.437;
- H)** INTERFUNDOS – GESTÃO DE FUNDOS DE INVESTIMENTO IMOBILIÁRIO, S.A., com sede na Avenida José Malhoa, n.º 27, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa com o número único de matrícula e de identificação fiscal 507.552.881 e o capital social de 1.500.000 Euros;

**Segunda:**

**PENSÕESGERE - SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.**, com sede na com sede na Avenida Dr. Mário Soares (Tagus Park), Edifício 1º, piso 1, Porto Salvo, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa com o número único de matrícula e de identificação fiscal 503.455.229 e o capital social de 1.200.000 Euros, na qualidade de Entidade Gestora.



Cláusula I

**Denominação do fundo**

O Fundo de Pensões foi instituído em 23 de dezembro de 1998 e tem a denominação de “FUNDO DE PENSÕES DO GRUPO BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS”, sendo adiante abreviadamente designado por Fundo.

Cláusula II

**Objetivo**

O Fundo tem por objetivos exclusivos:

- a) O financiamento dos planos de pensões nele previstos;
- b) O pagamento das pensões dos mesmos decorrentes;
- c) A satisfação dos benefícios e a atualização das pensões garantidas através da aquisição de rendas vitalícias em pagamento, à data da presente alteração deste contrato; e
- d) Garantir os encargos inerentes ao pagamento das pensões relativos a contribuições para a Segurança Social a cargo dos Associados e respeitantes a Participantes em situação de pré-reforma, bem como as contribuições para serviços de assistência médica a cargo dos Associados, respeitantes a Beneficiários e decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva;
- e) Garantir o pagamento das prestações aos participantes em situação de pré-reforma.

Cláusula III

**Associados**

Os Associados do Fundo são as Primeiras Contraentes, identificadas na parte inicial do corpo deste Contrato, adiante abreviadamente designadas, quando em conjunto, por Associados.

Cláusula IV

**Entidade gestora**

A Entidade Gestora do Fundo é a Segunda Contraente, identificada na parte inicial do corpo deste Contrato, adiante abreviadamente designada por Entidade Gestora.

Cláusula V

**Participantes e ex-participantes**

- 1- Os Participantes são as pessoas vinculadas por contrato de trabalho a qualquer dos Associados, a tempo completo ou parcial, em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados nos planos de pensões.
- 2- São Ex-Participantes as pessoas que cessem o vínculo laboral com qualquer dos Associados e optem por manter no Fundo os valores com direitos adquiridos ao abrigo dos planos de pensões.

Cláusula VI

**Beneficiários**

São Beneficiários do Fundo:

- a) Aqueles que já haviam adquirido essa qualidade em data anterior à da entrada em vigor da presente alteração; e
- b) As pessoas singulares que venham a adquirir o direito às prestações pecuniárias estabelecidas nos planos de pensões previstos neste Contrato.

Cláusula VII

**Planos de pensões**

1. Plano Base

1.1. Plano ACTQ

- a) Os benefícios contemplados por este plano são os definidos no Capítulo I do Título III do Acordo Coletivo de Trabalho depositado no Ministério responsável pela área laboral sob o número 275/99 e publicado no *Boletim [do Trabalho e do Emprego, 1.ª Série, n.º 3º, de 15 de Agosto de 1999](#)*, ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de pensões, calculados com referência à tabela constante do seu anexo V.
- b) Ficarão abrangidos por este Plano os Participantes que, sendo trabalhadores dos Associados e filiados no SNQTB (Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos Bancários) ou no SIB (Sindicato Independente da Banca), reúnam os requisitos previstos no respetivo plano de pensões.
- c) Aos Participantes e Beneficiários abrangidos pelo Plano ACTQ e, simultaneamente, pelo Regime Geral da Segurança Social, pela Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores ou, em geral, por qualquer outro regime especial de segurança social, será aplicável o Plano ACTQ, conforme se encontra acima definido, sendo os benefícios a que venham a ter direito deduzidos dos montantes atribuídos a idêntico título por aquelas entidades.

## 1.2. Plano ACT

- a) Os benefícios contemplados por este plano são os correspondentes aos definidos nas Secções I, II e IV do Capítulo I do Título III do Acordo Coletivo de Trabalho depositado no Ministério responsável pela área laboral sob o número 370/2001 e publicado no [\*Boletim do Trabalho e do Emprego\*, 1.ª Série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2001](#), ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de pensões, calculados com referência à tabela constante do seu anexo VI.
- b) Ficarão abrangidos por este Plano os Participantes que, sendo trabalhadores dos Associados e não se encontrando abrangidos pelo Plano ACTQ, reúnam os requisitos previstos no respetivo plano de pensões.
- c) Aos Participantes e Beneficiários abrangidos pelo Plano ACT e, simultaneamente, pelo Regime Geral da Segurança Social, pela Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores ou, em geral, por qualquer outro regime especial de segurança social, será aplicável o Plano ACT, conforme se encontra acima definido, sendo os benefícios a que venham a ter direito deduzidos dos montantes atribuídos a idêntico título por aquelas entidades.

## 2. Plano Complementar

### 2.1. Pensão de Invalidez Total e Permanente

- a) Os benefícios contemplados neste âmbito previnem a situação de invalidez total e permanente e correspondem ao valor, à data da ocorrência daquela situação, da diferença positiva entre, por um lado, 100% da remuneração efetiva do participante àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, do ou dos instrumentos de regulamentação coletiva a que o participante esteja vinculado, acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança Social ou de outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respetiva Conta Reposição e Conta Participante no Sub-fundo de Contas Individuais, feita de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do Fundo em vigor naquela data.
- b) Para efeitos do previsto no número anterior, considera-se que o participante se encontra na situação de Invalidez Total e Permanente se, em consequência de doença ou acidente, estiver total e definitivamente incapaz de exercer uma atividade remunerada, com fundamento em sintomas objetivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no seu estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos atuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho. Em qualquer caso, o reconhecimento da Invalidez Total e Permanente é feito com base na Tabela Nacional de Incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6% que, para efeitos da atribuição deste benefício, serão consideradas como sendo iguais a 100%.
- c) Ficarão abrangidos por este benefício todos os trabalhadores vinculados por contrato

de trabalho a qualquer dos Associados, a tempo completo ou parcial.

## 2.2. Pensão de Sobrevivência de Participantes

- a) Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem ao valor, à data da morte do Participante, da diferença entre, por um lado, 50% da remuneração efetiva do participante à data do seu falecimento e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, do ou dos instrumentos de regulamentação coletiva a que o participante estava vinculado acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança Social ou de outro regime especial de segurança social a que os respetivos beneficiários tenham direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respetiva Conta Reposição e Conta Participante no Sub-fundo de Contas Individuais, feita de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do Fundo em vigor naquela data, nomeadamente a taxa de crescimento das pensões.
- b) Ficarão abrangidos por este benefício todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a qualquer dos Associados, a tempo completo ou parcial.

## 2.3. Pensão de Sobrevivência de Reformados

- a) Para as situações de reforma ocorridas a partir de 22 de setembro de 2006, os benefícios contemplados neste âmbito correspondem a 50% da pensão do Plano Complementar auferida ao abrigo deste Fundo pelo Beneficiário à data da morte deste.
- b) Relativamente aos beneficiários do Fundo, cuja reforma ocorreu entre 1 de Janeiro de 2002 e 21 de setembro de 2006 e que adquiriram a qualidade de beneficiários ao abrigo deste Fundo, o benefício complementar de sobrevivência de reformados é o que decorre das disposições aplicáveis para o efeito no Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português na redação vigente em 21 de setembro de 2006.
- c) Relativamente aos beneficiários do Fundo, cuja reforma ocorreu entre 1 de janeiro de 1998 e 31 de dezembro de 2001 e que adquiriram a qualidade de beneficiários ao abrigo deste Fundo, nesse período denominado Fundo de Pensões do Grupo BCP/Atlântico, o benefício complementar de sobrevivência de reformados é o que decorre do disposto na Cláusula VII número 1 alínea d) iv) do referido Contrato Constitutivo, publicado na III série do Diário da República em 17 de maio de 1999.

§ Primeiro - As pensões previstas no presente n.º 2 serão anualmente atualizadas em proporção idêntica à dos benefícios decorrentes, a tal título, dos instrumentos de regulamentação coletiva previstos em 1.

§ Segundo - Para efeitos dos números 2.1 e 2.2, entende-se por remuneração efetiva o montante correspondente à última remuneração mensal auferida pelo Participante deduzida das contribuições para o Regime Geral de Segurança Social ou para a CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma.

§ Terceiro - Em qualquer caso, o limite máximo, à data da reforma, da soma das pensões de reforma por invalidez, líquida do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor àquela data, será sempre o da última remuneração mensal, deduzida de contribuições para o Regime Geral de Segurança Social ou para a CAFEB, de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma, e do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor.

§ Quarto - Em qualquer circunstância, o limite máximo, à data da morte, da soma das pensões de sobrevivência de Participantes, líquida do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor àquela data, será sempre 50% da última remuneração mensal do Participante, deduzida de contribuições para o Regime Geral de Segurança Social ou para a CAFEB, de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma, e do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor.

§ Quinto – Para efeitos do limite previsto nos parágrafos § Terceiro e § Quarto concorrem as pensões auferidas ao abrigo deste Fundo, do Regime Geral da Segurança Social ou de outro regime especial de segurança social a que o Participante ou beneficiários tenham direito e o valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respetiva Conta Reposição e Conta Participante no Sub-fundo de Contas Individuais, feita de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do Fundo em vigor naquela data.

§ Sexto – Para efeitos dos parágrafos anteriores, considera-se última remuneração mensal a soma dos valores ilíquidos com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelo Participante no mês que antecede o mês da passagem à reforma ou do falecimento, excluindo os valores cuja periodicidade de pagamento é anual ou não revistam um carácter regular e periódico.

§ Sétimo – Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios contemplados em 2.2 e 2.3 devem reverter, bem como à definição dos respetivos critérios de repartição e limites temporais, são os para o efeito definidos no instrumento de regulamentação coletiva a que o participante esteja vinculado, ou, não havendo este, os do Regime Geral de Segurança Social.

§ Oitavo – Em qualquer caso, não se reconhece o direito ao benefício previsto no número 2.1, em caso de invalidez total e permanente, se esta invalidez tiver resultado de uma situação já reconhecida aquando da admissão numa empresa Associada do Fundo.

§ Nono - As expectativas dos Participantes, de atribuição pelo Fundo de quaisquer prestações decorrentes dos benefícios previstos em 2.1 e 2.2 desta cláusula, caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer um dos Associados por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício, sem prejuízo do disposto na cláusula XIII.

### 3. Pré-reforma

É garantido o pagamento das prestações aos Participantes em situação de pré-reforma. A prestação de pré-reforma é a que é determinada nos termos da legislação laboral vigente.

### 4. Encargos inerentes ao pagamento das pensões

São garantidos pelos planos de pensões, os encargos inerentes ao pagamento das pensões relativos a contribuições para a Segurança Social a cargo dos Associados e respeitantes a Participantes em situação de pré-reforma, bem como as contribuições para serviços de assistência médica a cargo dos Associados, respeitantes a Beneficiários e decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva.

### 5. Plano de Contribuição Definida

5.1. Este plano é um plano de contribuição definida não contributivo.

5.2. Contribuições dos associados

- a) As contribuições dos associados serão anuais e iguais a 1% da remuneração anual paga ao participante no ano anterior;
- b) São abrangidos pelas contribuições previstas neste número os participantes que, sendo trabalhadores dos Associados, tenham sido admitidos antes de 1 de julho de 2009;
- c) Os associados efetuarão as contribuições referidas na alínea a) caso se cumpram os requisitos previstos no número 5.1. da Cláusula IX;
- d) As contribuições serão registadas na Conta Participante;
- e) Considera-se remuneração anual a soma dos valores com caráter de retribuição percebidos em dinheiro pelos participantes durante o exercício, que revistam um caráter regular e periódico, incluindo o Subsídio de Férias e o Subsídio de Natal;
- f) O plano tem início a 01-01-2012, sendo a primeira contribuição feita em 2013, caso seja devida.

### 5.3. Contas Individuais

- a) Conta Participante - Esta conta é constituída pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas com as contribuições efetuadas pelos associados, nos termos previstos no 5.2. e pelas unidades de participação que constituem o saldo inicial desta conta;
- b) O saldo inicial da Conta Participante é constituído pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas por transferência do valor correspondente à Conta Participante do Plano de Contribuição Definida do Fundo de Pensões Millenniumbcp Contribuição Definida, nos termos do contrato de extinção do Fundo de Pensões Millenniumbcp Contribuição Definida de 14-12-2012;
- c) Conta Reposição – Esta conta é constituída pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas com o valor da responsabilidade a 31-12-2011 relativa aos benefícios de velhice do plano complementar, nos termos previstos no contrato de alteração ao Fundo de 14-12-2012 que procedeu à extinção do referido benefício.
- d) O saldo da Conta Participante e Conta Reposição é igual ao número de unidades de participação multiplicado pelo valor da unidade de participação da carteira do Sub-fundo de Contas Individuais à data de referência do cálculo.

### 5.4. Benefícios e forma de pagamento

- a) Em caso de reforma por velhice, reforma por invalidez ou em caso de morte do participante ou ex-participante com direitos adquiridos, os beneficiários têm direito ao saldo da Conta Participante e Conta Reposição do Sub-fundo de Contas Individuais, nos termos previstos nas alíneas seguintes;
- b) Serão consideradas as situações de reforma por velhice ou invalidez reconhecidas pelo Regime de Segurança Social a que o participante esteja vinculado;
- c) O saldo da Conta Participante e Conta Reposição à data em que ocorrer a eventualidade será utilizado para adquirir rendas vitalícias a favor do participante, ex-participante com direitos adquiridos ou beneficiários junto de uma empresa de seguros;
- d) Nas situações de reforma por velhice ou invalidez os pressupostos relativos à

reversibilidade em caso de morte do beneficiário e ao crescimento da renda serão definidos pelo participante ou ex-participante com direitos adquiridos na data da sua aquisição. Nas situações de falecimento do participante ou ex-participante com direitos adquiridos a renda a adquirir em nome dos beneficiários será de valor constante;

- e) Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios em caso de falecimento do participante ou ex-participante com direitos adquiridos devem reverter, bem como à definição dos respetivos critérios de repartição e limites temporais, são os do instrumento de regulamentação coletiva a que o participante esteja vinculado, ou, não havendo este, os do Regime Geral de Segurança Social;
- f) A entidade gestora deve propor ao participante, ex-participante com direitos adquiridos ou beneficiários o montante da renda prevista em c) e os pressupostos utilizados, dentro do prazo de 30 dias a contar da data da eventualidade que determina o direito ao benefício, tendo o Participante 30 dias a contar do fim do prazo anterior para tomar e comunicar uma decisão, decorridos os quais aquela proposta se tem por tácita e inequivocamente aceite;
- g) Os participantes, ex-participantes com direitos adquiridos ou beneficiários poderão, antes do início do pagamento do benefício, optar pelo recebimento parcial em capital, nos termos permitidos pela legislação relativa a fundos de pensões em vigor;
- h) Nos casos de falecimento de participante que não tenha beneficiários nos termos previstos na alínea e) deste número será transferido para a quota-parte do Plano Complementar do Associado no Sub-fundo de Benefício Definido, ao qual o participante estava vinculado, o valor da Conta Participante e Conta Reposição;
- i) Nos casos de falecimento de ex-participante com direitos adquiridos que não tenha beneficiários nos termos previstos na alínea e) deste número os benefícios serão atribuídos aos herdeiros legais.

#### 5.5. Cessação do Contrato de trabalho

- a) O Participante tem direitos adquiridos relativamente aos benefícios respeitantes   Conta Participante sem prejuízo do disposto na alínea c) deste número;
- b) O participante tem direitos adquiridos relativamente aos benefícios respeitantes   Conta Reposi o até ao limite de 85.000 unidades de participa o, sem prejuízo do disposto na alínea c) deste número;
- c) Se a cessa o do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa, promovido pelo associado, isto  , por facto imputável ao participante consubstanciado num comportamento culposo deste que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da rela o de trabalho com o Associado, o participante perde o direito, o participante perde o direito aos benefícios respeitantes   Conta Participante e Conta Reposi o, salvo se o participante tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar   atribui o do benefício enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.
  - i. O disposto nesta alínea não se aplica ao saldo inicial da Conta Participante;
- d) Os valores das Contas Participante e Conta Reposi o sobre os quais não sejam conferidos direitos adquiridos, nos termos previstos nas alíneas anteriores, são

transferidos para a quota-parte do Plano Complementar do Associado no Sub-fundo de Benefício Definido, ao qual o participante estava vinculado;

- e) No caso de cessação do vínculo laboral entre o participante e qualquer um dos associados, por causa que não seja a que determina a atribuição do benefício, este pode optar, se lhe forem reconhecidos direitos adquiridos e na parte em que o forem, por manter a Conta Participante e Conta Reposição neste Fundo ou efetuar a transferência para outro fundo de pensões, desde que sejam respeitados os limites previstos na lei relativamente ao modo e ao momento em que são disponibilizados ao participante ou beneficiários quaisquer benefícios;
- f) Em caso de cessação do contrato de trabalho entre o participante e qualquer um dos associados, por causa que não seja a que determina a atribuição do benefício, será disponibilizado ao participante um formulário que lhe permitirá reclamar os direitos adquiridos sobre a Conta Reposição nos termos previstos nas alíneas anteriores. Caso o mesmo não os exerça até ao final do quinto ano civil posterior ao ano em que atinge a idade normal de reforma os mesmos caducam;
- g) As disposições previstas neste número aplicam-se às situações de cessação do contrato de trabalho ocorridas a partir de 01-01-2012.

## 6. Plano Pessoal

- 6.1. O Plano Pessoal é um plano de contribuição definida contributivo, de adesão voluntária dos participantes.
- 6.2. Conta Pessoal - Esta conta é constituída pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas com as contribuições efetuadas pelos participantes, nos termos previstos no 6. da cláusula IX e pelas unidades de participação que constituem o saldo inicial desta conta. O saldo inicial da Conta Pessoal é constituído pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas por transferência do valor correspondente à Conta Pessoal do Plano Pessoal do Fundo de Pensões Millenniumbcp Contribuição Definida, nos termos do contrato de extinção do Fundo de Pensões Millenniumbcp Contribuição Definida de 14-12-2012;
- 6.3. Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem a uma pensão mensal vitalícia à data da reforma por velhice ou invalidez ou à data do falecimento do participante, que decorre da transformação do capital acumulado na Conta Pessoal, numa renda mensal vitalícia a adquirir pela Entidade Gestora junto de uma empresa de seguros.
- 6.4. Nas situações de reforma por velhice, invalidez ou em caso de morte os pressupostos relativos à reversibilidade em caso de morte do beneficiário e ao crescimento da renda serão definidos pelo participante ou ex-participante com direitos adquiridos à data da sua aquisição.
- 6.5. Os beneficiários em caso de morte são os designados pelo participante na adesão ao Plano Pessoal.
- 6.6. A data de reforma por velhice considerada para efeitos deste plano é a que decorre do Regime de Segurança Social a que o participante esteja vinculado.
- 6.7. O saldo da Conta Pessoal é igual ao número de unidades de participação acumuladas na respetiva conta multiplicado pelo valor da unidade de participação do Sub-fundo de Contas Individuais à data de referência do cálculo.



- 6.8. A entidade gestora deve propor ao participante ou ex-participante com direitos adquiridos o montante da renda prevista em 6.3 e os pressupostos utilizados, dentro do prazo de 30 dias a contar da data da eventualidade que determina o direito ao benefício, tendo o participante 30 dias a contar do fim do prazo anterior para tomar e comunicar uma decisão, decorridos os quais aquela proposta se tem por tácita e inequivocamente aceite.
- 6.9. Os participantes, ex-participantes com direitos adquiridos ou beneficiários poderão, antes do início do pagamento do benefício, optar pelo reembolso do valor acumulado na Conta Pessoal sob a forma de capital.
- 6.10. O reembolso do capital acumulado na Conta Pessoal é ainda possível em caso de desemprego de longa duração, doença grave ou incapacidade permanente para o trabalho, entendidos estes conceitos nos termos da legislação aplicável aos planos de poupança-reforma.
- 6.11. O Participante tem direitos adquiridos relativamente aos benefícios associados à Conta Pessoal, independentemente da manutenção ou da cessação do vínculo com qualquer um dos Associados à data da ocorrência do facto que determina a atribuição do benefício.
- 6.12. No caso de cessação do vínculo laboral entre o participante e qualquer um dos Associados cessam de imediato as contribuições para a Conta Pessoal.
- 6.13. Na situação prevista no número anterior o participante pode, em alternativa, transferir os valores acumulados na Conta Pessoal para outro fundo de pensões, desde que sejam respeitados os limites previstos na lei relativamente ao modo e ao momento em que são disponibilizados ao participante quaisquer benefícios com base naquele valor, ou manter aqueles valores no Fundo.
7. Para todo o participante que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer Associado e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nos números anteriores, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer dos Associados do Fundo e dos Ex-Associados na medida em que o tempo de serviço prestado nestes ex-associados seja reconhecido no âmbito do Contrato de trabalho celebrado com o Associado.
8. A aplicação do presente contrato não afasta os direitos dos ex-trabalhadores que deixem de estar vinculados a qualquer um dos Associados e que por força de instrumentos de regulamentação coletiva de que aqueles sejam ou tenham sido partes, possam exigir destes um benefício a título de reforma por velhice, invalidez ou invalidez presumível, nos termos previstos naqueles instrumentos de regulamentação coletiva.
9. Relativamente aos beneficiários dos fundos de pensões de que as Primeiras Contraentes eram Associados na data da respetiva extinção, os benefícios a que os mesmos têm direito são os que emergem das disposições aplicáveis constantes dos respetivos contratos constitutivos.

## CLÁUSULA VIII

### Composição e património do fundo

- 1- O Fundo é composto pela carteira afeta ao Sub-fundo de benefício definido e pela carteira do Sub-fundo de Contas Individuais;
- 2- O Sub-fundo de benefício definido é composto pela carteira afeta ao financiamento dos planos

de benefício definido previstos nos números 1. a 4. da cláusula VII;

- 3- O saldo das Contas Associado existentes no Fundo de Pensões Millenniumbcp Contribuição Definida na data da extinção será transferido para a quota-parte do Plano Complementar dos Associados no Sub-fundo de Benefício Definido;
- 4- O Sub-fundo de Contas Individuais é composto pela totalidade das Contas Participante e Contas Reposição afetas ao financiamento do Plano de Contribuição Definida, e pelas Contas Pessoal afetas ao financiamento Plano Pessoal;
- 5- A carteira do Sub-fundo de Contas Individuais terá na data da constituição uma dotação, registada como saldo inicial das Contas Participante, correspondente à transferência da carteira de ativos do Fundo de Pensões Millenniumbcp Contribuição Definida, conforme previsto no contrato de extinção deste fundo;
- 6- A carteira do Sub-fundo de Contas Individuais é representada por unidades de participação;
- 7- O valor da unidade de participação terá na data de constituição do Sub-fundo de Contas Individuais o valor unitário de 1 euro.
- 8- O Sub-fundo de Contas Individuais, terá uma carteira de ativos e uma política de investimento autónoma, nos termos previstos no Contrato de Gestão;
- 9- A subscrição de unidades de participação não dá lugar à emissão de títulos representativos, operando-se em sua substituição um registo informático de unidades de participação;
- 10- A entidade gestora manterá registos individualizados do número de unidades de participação acumulados nas Conta Participante, Conta Reposição e Conta Pessoal;
- 11- A Entidade Gestora procederá ao cálculo diário do valor da unidade de participação da carteira do Sub-fundo de Contas Individuais;
- 12- O património do Fundo, na data da celebração da presente alteração do Contrato, encontra-se distribuído do seguinte modo:

Sub-fundo de benefício definido: 2.139.371.980 euros

Sub-fundo de Contas Individuais: 252.044.682 euros.

## CLÁUSULA IX

### **Financiamento**

1. O Plano Base é financiado, em cada ano, por cada Associado mediante a entrega de uma contribuição correspondente a uma percentagem anual dos salários que pagar aos participantes abrangidos por cada um daqueles planos que sejam seus trabalhadores nesse ano.
2. O Plano Complementar, na parte relativa aos benefícios previstos nos números 2.1 a 2.3 da cláusula VII será financiado, por cada associado, mediante uma dotação suplementar calculada com base nas responsabilidades relativas aos participantes por ele abrangidos naquele ano.
3. As responsabilidades assumidas pelo Fundo relativas aos benefícios de invalidez e de sobrevivência poderão ser financiadas mediante a aquisição de seguros do ramo vida que cubram esses riscos, sendo o custo inerente imputado aos Associados na quota-parte que lhes couber, em cada momento, relativamente aos participantes que sejam seus trabalhadores.

4. Os Associados efetuarão contribuições extraordinárias para financiar as responsabilidades decorrentes de situações de reforma antecipada, antecipação da idade normal de reforma por velhice e pré-reforma.
5. O Plano de Contribuição Definida é financiado por contribuições dos associados.
  - 5.1. A contribuição a efetuar em cada ano para o plano, prevista no número 5.2 da cláusula VII, fica dependente da verificação cumulativa dos critérios de performance financeira do Associado Banco Comercial Português:
    - a) O ROE do ano anterior ser igual ou superior à taxa das Obrigações do Tesouro a 10 anos acrescida de 5 pontos percentuais;
    - b) Existam reservas ou resultados distribuíveis nas contas individuais do BCP.
  - 5.2. A contribuição de cada ano, caso seja devida, será efetuada no prazo de um mês após a aprovação das contas do Banco Comercial Português pela Assembleia Geral do Acionistas.
  - 5.3. Em cada exercício cada Associado aferirá da possibilidade de efetuar contribuições extraordinárias para o plano, sendo que as mesmas abrangerão a generalidade dos participantes e serão distribuídas com base num critério objetivo e idêntico.
  - 5.4. As contribuições são contabilizadas na Conta Participante.
6. O Plano Pessoal é financiado pelo participante mediante contribuições mensais correspondentes a uma percentagem da sua remuneração mensal.
  - 6.1. A adesão ao Plano Pessoal e a definição da percentagem da contribuição devem se comunicadas pelo participante à entidade gestora para produzir efeitos a partir do mês seguinte. A percentagem da contribuição para o Plano Pessoal pode ser alterada uma vez em cada ano civil;
  - 6.2. Considera-se remuneração mensal a soma dos valores com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelo participante em cada mês, com carácter regular e periódico, incluindo o Subsídio de Férias e o Subsídio de Natal;
  - 6.3. As contribuições dos participantes são contabilizadas na respetiva Conta Pessoal.

## CLÁUSULA X

### **Regras de administração do fundo**

- 1- No âmbito da administração do Fundo, a Entidade Gestora prosseguirá sempre objetivos de rentabilidade e de segurança e assegurará o cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis.
- 2- As políticas de investimento do Sub-fundo de Benefício Definido e do Sub-fundo de Contas Individuais são independentes e terão em atenção a natureza das responsabilidades respetivas.

## CLÁUSULA XI

### **Depositários**

- 1- Os valores que integram o património do Fundo e bem assim os documentos representativos das aplicações daquele serão depositados no Banco Comercial Português S.A., ao abrigo de contrato de depósito.
- 2- A Entidade Gestora poderá transferir os valores do Fundo e os respetivos documentos representativos para outra ou outras entidades depositárias, desde que, para tanto, obtenha o acordo prévio dos Associados e comunique a alteração ao Instituto de Seguros de Portugal.
- 3- A Entidade Gestora poderá mandar a gestão de parte ou da totalidade dos ativos do Fundo a instituições de crédito e a empresas de investimento legalmente autorizadas a gerir ativos em país membro da OCDE, desde que, para o efeito, seja celebrado contrato escrito com a entidade ou entidades prestadoras desses serviços que assegure a afetação do património aos fins a que está destinado, nos termos das normas regulamentares aplicáveis.

## CLÁUSULA XII

### **Transferência de gestão do fundo**

- 1- Os Associados podem promover a transferência da gestão do Fundo para outra ou outras entidades gestoras, desde que, para tanto, notifiquem a Entidade Gestora, com uma antecedência mínima de 90 dias relativamente à data em que pretendam que aquela opere efeitos.
- 2- A efetiva transferência da gestão do fundo depende de autorização do Instituto de Seguros de Portugal.

## CLÁUSULA XIII

### **Transferências de participantes**

- 1- Em caso de transferência de um participante de um Associado para outro, haverá lugar a uma reafecção de valores entre as quotas-partes de património do Fundo de tais Associados, mediante a transferência da totalidade das responsabilidades por serviços passados projetada referente ao participante, relativa aos planos previstos nos números 1 a 2 da Cláusula VII.

§ Único - As reafecções de valores, decorrentes de transferências de participantes efetuadas em cada exercício, não poderão diminuir os níveis esperados de financiamento das diferentes quotas-partes do Fundo no final do ano, devendo, se necessário, ser efetuadas contribuições extraordinárias pelos respetivos Associados.

- 2- No caso de transferência para outro Associado, os participantes abrangidos pelo Regime Geral de Segurança Social manterão o vínculo àquele regime, cabendo ao Associado para o qual é transferido financiar as respetivas responsabilidades pela diferença.

#### CLÁUSULA XIV

##### Representação dos associados, participantes e beneficiários

- 1- Os Associados serão representados pelo Banco Comercial Português S.A., no uso de procuração outorgada por cada um dos Associados, com exceção do Associado OSIS – Prestação de Serviços Informáticos, ACE., que responde por si próprio ou nos termos de mandato elaborado especialmente para o efeito.
- 2- O cumprimento dos planos de pensões do Fundo é verificado por uma Comissão de Acompanhamento constituída de acordo com a legislação em vigor e de acordo com as regras de representação dos Associados, participantes e beneficiários, definidas no Contrato de Gestão do Fundo de Pensões.

#### CLÁUSULA XV

##### **Empréstimos**

O Fundo não concederá empréstimos aos Participantes.

#### CLÁUSULA XVI

##### **Exclusão de associado**

No caso de um Associado pretender perder tal qualidade, se extinguir - por qualquer causa - ou no caso de cessação do vínculo de natureza empresarial em relação aos restantes associados, a Entidade Gestora procederá à liquidação da quota-parte do património do Fundo constituída em função do mesmo, sendo aquela realizada nos termos preceituados na Cláusula XX para a liquidação do Fundo, sem prejuízo da aplicação do disposto na anterior Cláusula XIII, quando haja lugar à transferência de participantes para outro Associado prévia ou simultaneamente à perda da qualidade do Associado em causa ou à sua extinção.

#### CLÁUSULA XVII

##### **Suspensão de contribuições**

No caso de qualquer Associado não proceder ao pagamento das contribuições contratadas, necessário ao cumprimento dos montantes mínimos exigidos pelo normativo em vigor, e se no prazo de um ano a contar do início da situação não tiver sido estabelecido um adequado plano de financiamento, a Entidade Gestora deve propor àquele a regularização da situação, sob pena de se proceder à liquidação da quota-parte do património do Fundo constituída em função do mesmo, sendo esta realizada nos termos preceituados para a liquidação do Fundo.

## CLÁUSULA XVIII

### **Causas de extinção do fundo**

O Fundo extinguir-se-á se e quando:

- a) O seu objetivo tiver sido atingido;
- b) Todos os Associados se extinguirem, por qualquer forma;
- c) Existir acordo entre todos os Associados;
- d) Todos os Associados suspenderem o pagamento das contribuições contratadas, nos termos expressos na cláusula anterior, depois de ter sido proposta a regularização da situação e os mesmos não tiverem, no prazo de um ano para cada um deles, cumprido o plano de financiamento proposto pela entidade gestora.

## CLÁUSULA XIX

### **Extinção e alteração de plano de pensões**

Por acordo de todos os Associados, e após autorização do Instituto de Seguros de Portugal, poderão ser alterados ou extintos os planos de pensões previstos no número 2. da Cláusula VII, sem prejuízo do cumprimento do disposto nos instrumentos de Regulamentação Coletiva aplicável..

## CLÁUSULA XX

### **Liquidação do fundo**

Em caso de extinção do Fundo ou de uma quota-parte do mesmo, o respetivo património será liquidado de acordo com o estabelecido na lei e no contrato de extinção celebrado para o efeito.

## CLÁUSULA XXI

### **Arbitragem**

- 1- Os diferendos que eventualmente venham a suscitar-se entre as Contraentes, relativamente à interpretação, aplicação ou execução das disposições do presente Contrato, serão obrigatoriamente dirimidos por recurso à arbitragem.
- 2- O tribunal arbitral será constituído por tantos árbitros quanto o número de partes envolvidas mais um, sendo os primeiros nomeados por cada uma das partes e o último, que presidirá, nomeado pelos restantes árbitros.
- 3- No caso do número de árbitros assim nomeados ser par, os árbitros nomeados pelas partes envolvidas deverão nomear, por maioria, um outro árbitro, para além do Presidente, que assumirá as funções de Vice-Presidente.
- 4- Na falta de acordo, o presidente e o vice-presidente serão designados pelo Tribunal da Relação de Lisboa.

- 5- O tribunal arbitral funcionará na comarca de Lisboa, competindo aos árbitros definir as regras do respetivo processo.
- 6- No omissis, aplicar-se-á a lei de arbitragem em vigor ao tempo da constituição do tribunal arbitral.

## CLÁUSULA XXII

### **Condições de modificação do contrato**

As disposições constantes do presente Contrato apenas poderão ser modificadas por acordo entre todas as partes e após autorização do Instituto de Seguros de Portugal, podendo os Associados, nos termos da Cláusula XIV, ser representados pelo Banco Comercial Português, S.A. se o instrumento de representação outorgado nos termos daquela cláusula conceder os necessários poderes para o efeito, com exceção do Associado OSIS.

## CLÁUSULA XXIII

### **Garantia de direitos**

A aplicação da alteração ao Contrato Constitutivo formalizada em 14 de dezembro de 2012 não poderá prejudicar:

- a) os direitos decorrentes das Normas Regulamentares constantes do Anexo I;
- b) as pensões que se encontrem em pagamento na data da entrada em vigor da referida alteração.

Lisboa, 14 de dezembro de 2012.

BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.

OSIS – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS INFORMÁTICOS, ACE.

PENSÕESGERE - SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.

II — Manter em vigor as restantes cláusulas e os Anexos e nomeadamente os seguintes:

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito pessoal e profissional**

- 1- O presente Acordo Colectivo de Trabalho aplica-se às entidades patronais do Grupo Banco Comercial Português que o subscrevem e aos respectivos trabalhadores filiados nos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, aqui representados pela Febase e doravante designados por Sindicatos representados.
- 2- O presente Acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, filiados nos sindicatos representados, se encontrem na situação de invalidez ou de invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.
- 3- São também abrangidos por este Acordo Colectivo de Trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, sendo contratados em Portugal, estejam ou venham a estar colocados no estrangeiro ao serviço de uma das entidades outorgantes ou empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das primeiras.
- 4- O presente Acordo é subsidiariamente aplicável aos trabalhadores sem filiação sindical que não renunciem às condições de trabalho nele estabelecidas, salvo quanto aos benefícios previstos nos capítulos segurança social e assistência médica e cuidados de saúde que gozam de natureza indisponível.
- 5- O âmbito profissional de aplicação do presente Acordo é o que decorre do disposto no anexo I.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Âmbito territorial e sectorial**

O presente Acordo aplica-se em todo o território português, no âmbito do sector bancário e financeiro.

ANEXO I

**Categorias profissionais**

**Categorias profissionais do grupo A — Área Directiva**

Director-geral, director-geral adjunto, director central, director central adjunto, director, director-adjunto, subdirector. — Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objectivos da entidade patronal e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do Conselho de Administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.



### **Categorias profissionais do grupo B — Área Comercial**

Director de estabelecimento/operações, gerente de estabelecimento. — No exercício da competência hierárquica e funcional que lhes foi conferida, asseguram a gestão comercial e administrativa ou de um *back-office* de um estabelecimento.

Subgerente de estabelecimento. — Em plano subordinado, participa na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo -lhe substituir o director de estabelecimento ou o gerente nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de estabelecimento/operações. — No exercício da competência hierárquica e profissional que lhes é conferida, programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades comerciais e administrativas do respectivo estabelecimento ou do *back-office* do estabelecimento.

Subchefe de estabelecimento/operações. — Colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo estabelecimento ou do *back-office* do estabelecimento, cabendo -lhes substituir o respectiva chefia nas suas ausências e impedimentos.

Promotor comercial. — Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para contactar, representar e negociar com os clientes ou outras entidades, por forma a promover os produtos e serviços da instituição.

Gestor de cliente. — Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

Supervisor. — Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho.

Gerente in store, assistente de cliente. — Realizam operações de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior e no âmbito das superfícies de grande distribuição alimentar ou em unidades de distribuição a retalho de produtos e serviços financeiros de carácter tradicional.

### **Categorias profissionais do grupo B — Área Técnica**

Técnico de grau I — Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da entidade patronal; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da entidade patronal; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do Conselho de Administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente ao administrador do respectivo pelouro

e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade patronal, incumbe -lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II — Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade patronal; elabora estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III — Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projectos;

exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV — Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade patronal e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico — Principia a colaborar em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

### **Categorias profissionais do grupo B**

#### **Área Operativa/Administrativa**

Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de divisão, subchefe de divisão, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector, supervisor — Programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de trabalho da entidade patronal; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Secretário — Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do Conselho de Administração ou da direcção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional — Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

#### **Categorias profissionais do grupo B — Área da Saúde/Ambiente**

Médico — Exerce a medicina no âmbito da entidade patronal e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho desta.

Enfermeiro — Presta cuidados de saúde próprios da área de enfermagem no âmbito da entidade patronal.

#### **Categorias profissionais do grupo C — Área de Apoio**

Telefonista, contínuo, motorista, auxiliar — Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das entidades patronais.

## ANEXO II

## Níveis mínimos de retribuição

Grupos	Áreas Funcionais	Categorias Profissionais	Níveis Mínimos *	
GRUPO A	Directiva	Director Geral	20	
		Director Geral Adjunto	19	
		Director Central	18	
		Director Central Adjunto	18	
		Director	16	
		Director Adjunto	15	
		Sub-Director	14	
GRUPO B	Comercial	Director de Estabelecimento/Operações	12	
		Gerente de Estabelecimento	11	
		Sub-Gerente de Estabelecimento	10	
		Chefe de Estabelecimento/Operações	8	
		Sub-Chefe de Estabelecimento/Operações	7	
		Promotor Comercial	7	
		Gestor de Cliente	5	
		Supervisor	5	
		Gerente <i>in Store</i>	5	
		Assistente de Cliente	5	
		Técnica	Técnico de Grau I	15
	Técnico de Grau II		12	
	Técnico de Grau III		10	
	Técnico de Grau IV		8	
	Assistente Técnico		5	
	Operativa/ Administrativa	Chefe de Serviço	11	
		Sub-Chefe de Serviço	10	
		Chefe de Divisão	10	
		Sub-Chefe de Divisão	9	
		Chefe de Secção	9	
		Sub-Chefe de Secção	8	
		Chefe de Sector	8	
		Secretário	6	
		Supervisor	5	
		Assistente Operacional	5	
		Saúde/ Ambiente	Médico	14
	Enfermeiro		6	
	GRUPO C	Apoio	Telefonista	3
			Contínuo	2
			Motorista	2
Auxiliar			1	

\* O nível mínimo de admissão, através de contrato de trabalho sem termo, é o nível 5 se tiver sido precedida de um período de estágio de pelo menos um ano, ou se o trabalhador estiver habilitado com uma licenciatura em curso superior.

### ANEXO III

Tabela de vencimentos

Nível	Valor
20	5.255,01
19	4.833,98
18	4.503,90
17	4.148,15
16	3.801,46
15	3.458,76
14	2.383,46
13	2.227,06
12	1.997,58
11	1.791,01
10	1.346,21
9	1.249,24
8	1.120,39
7	1.029,58
6	972,31
5	860,96
4	748,54
3	653,42
2	579,93
1	498,85

### ANEXO IV

Outras prestações pecuniárias

Cláusulas	Designação	Valores
85 <sup>a</sup>	Diuturnidades	41,09
95 <sup>a</sup>	Subsídio de Almoço	9,39
96 <sup>a</sup>	Subsídio de Trabalhador-Estudante	19,59
98 <sup>a</sup> (n.ºs 3 e 5)	Ajudas de Custo: a) Em Portugal b) No estrangeiro c) Apenas uma refeição	50,98 177,50 15,89
128 <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem	151.228,36
132 <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente de trabalho	151.228,36
141 <sup>a</sup>	Subsídio Infantil	25,41
142 <sup>a</sup>	Subsídio de Estudo: a) 1º ao 4º ano de escolaridade b) 5º e 6º anos de escolaridade c) 7º ao 9º ano de escolaridade d) 10º ao 12º ano de escolaridade e) Superior ao 12º ano de escolaridade ou ensino superior	28,50 39,92 49,71 60,29 68,87
	C. Hab. (Nível 1 a 13)	183.634,44
	C. Hab. ACT (Nível >=14)	205.238,49

ANEXO VII

Valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível para 35 ou mais anos de serviço

Nível	Anexo III	% Anexo VI	Mensalidades
20	5.255,01	44,61%	2.344,26
19	4.833,98	48,49%	2.344,00
18	4.503,90	52,04%	2.343,83
17	4.148,15	50,99%	2.115,14
16	3.801,46	51,37%	1.952,81
15	3.458,76	52,07%	1.800,98
14	2.383,46	69,69%	1.661,03
13	2.227,06	68,47%	1.524,87
12	1.997,58	70,62%	1.410,69
11	1.791,01	73,29%	1.312,63
10	1.346,21	88,87%	1.196,38
9	1.249,24	88,91%	1.110,70
8	1.120,39	88,96%	996,70
7	1.029,58	89,20%	918,39
6	972,31	89,64%	871,58
5	860,96	90,77%	781,49
4	748,54	92,18%	690,00
3	653,42	94,00%	614,21
2	579,93	95,58%	554,30
1	498,85	91,43%	498,85

Mensalidades mínimas:

Grupo A	748,54
Grupo B	748,54
Grupo C	498,85

III — Que o Acordo Colectivo de Trabalho, na sua nova redação, se considera globalmente mais favorável;

IV — Que os valores da tabela de vencimentos e os valores das restantes prestações pecuniárias se mantêm em vigor sem alteração, por as partes não terem chegado a acordo quanto à sua atualização.

Feito em Lisboa, a 25 de março de 2013, num único exemplar, que, depois de assinado pelos mandatários das nove Entidades Empregadoras e da FEBASE, abrangendo, na estimativa das entidades celebrantes, 7345 trabalhadores, vai ser entregue para depósito nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Pelo Banco Comercial Português, S. A., Millennium BCP — Prestação de Serviços, A. C. E., BCP Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., Banco de Investimento Imobiliário, S. A., Banco Activobank, S. A., Millennium BCP Gestão de Activos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, S. A., OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A., Interfundos — Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, S.A., ambos na qualidade de mandatários,

José Iglésias Soares

Miguel Bragança

Pela FEBASE – Federação do Sector Financeiro, em representação dos Sindicatos seus filiados: Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, todos e cada um na qualidade de mandatários:

Domingos Teixeira Guimarães

Vitorino Ribeiro

Aníbal Ribeiro

José Pastor Oliveira

Paulo Alexandre

Humberto Cabral

*Depositado em 3 de julho de 2013, a fls 139 do livro 11, com o n.º 53/2013, nos termos do artigo 494º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.07/2009, de 12 de fevereiro.*

**Acordo de empresa entre a PORTUCEL, S.A., e o SINDETELCO – Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outra – Revisão global.**

Capítulo I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

- 1- O presente Acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, a Portucel, SA cuja atividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.
- 2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a cerca de 350 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

- 1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte, substituí o texto publicado no [\*BTE n.º 41 de 2010\*](#) de 8 de novembro, parcialmente alterado no [\*BTE n.º 2º de 2011 de 29 de maio\*](#).
- 2- Os valores das Bandas Salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, sendo revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.
- 3- O acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.
- 4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respectiva fundamentação.
- 5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respectiva fundamentação.
- 6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevivência.
- 7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.
- 8- No prazo de 15 dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

## CAPÍTULO II

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### **Preenchimento dos Postos de Trabalho**

A empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### **Admissões**

- 1- Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da empresa.
- 2- As admissões serão precedidas de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.
- 3- A empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.
- 4- Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.
- 5- No ato de admissão, a empresa fornece ao trabalhador cópias do presente acordo e regulamentos internos

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

- 1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, contado nos termos da lei, e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração, que é, também, a máxima:
  - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
  - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
  - c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.
- 3- Findo o período experimental, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão a título experimental.



Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Readmissões**

- 1- Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão, se nisso acordarem, por escrito, o trabalhador e a empresa.
- 2- A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Contratos a termo**

A empresa pode celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Comissão de serviço**

Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direcção e de quadros superiores directamente dependentes da administração ou da direcção, bem como funções de secretariado de titular de qualquer desses cargos.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Reconversões**

- 1- A empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.
- 2- O trabalhador reconvertido passará a auferir a retribuição base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- Da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição base do trabalhador reconvertido, retribuição base que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à retribuição base correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:
  - a) 75% da diferença entre a retribuição base correspondente à categoria para que foi reconvertido e a retribuição base correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;

- b) 50% daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25% daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Promoções**

- 1- Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.
- 2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido no Regulamento de Carreiras Profissionais, que figura como Anexo I a este AE.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Diminuídos físicos**

Os trabalhadores diminuídos físicos não podem ser objecto de tratamento discriminatório negativo na admissão e promoção.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Transferências**

- 1- Entende-se por «transferência de local de trabalho» a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.
- 2- Por «local de trabalho» entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.
- 3- No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:
  - a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
  - b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode resolver o contrato, com direito à indemnização fixada na Lei;
  - c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela resolução do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.
- 4- Nos restantes casos, quando o interesse da empresa o exija, esta pode transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, respeitando as demais disposições legais aplicáveis.
- 5- No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com

- a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.
- 6- Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará.
  - 7- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:
    - a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;
    - b) Pagará um subsídio correspondente a 20% da retribuição base efectiva e diuturnidades, quando a elas houver direito, durante 24 meses.
  - 8- Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Formação profissional**

- 1- A Empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional, nos termos da lei, sendo considerada infracção disciplinar a ausência não justificada à formação.
- 2- O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, aplicando-se aos trabalhadores e à empresa todas as disposições deste acordo.
- 3- O tempo despendido nas acções de formação que decorram fora do horário de trabalho será pago nas primeiras duas horas com base no salário hora previsto na cláusula 59.<sup>a</sup> e nas posteriores como trabalho suplementar.

### CAPÍTULO III

#### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada ao desenvolvimento das suas qualificações;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou deste AE;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal com indicação do nome, data de nascimento e admissão, modalidade do contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;
- m) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- n) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;
- o) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- p) Assegurar aos seus trabalhadores, nas situações de reestruturação, a formação e a preparação necessárias para que estes possam adquirir novas competências e transitar para outras funções compatíveis com as suas capacidades.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Deveres dos trabalhadores**

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
  - a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
  - b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
  - c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
  - d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - e) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
  - f) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
  - g) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
  - h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa;
  - i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
  - j) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
  - k) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou deste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador.
  - l) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela empresa.
  - m) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou

- solicitem em matéria de serviço;
- n) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
  - o) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
  - p) Actuar de uma forma geral de acordo com o Código de Ética em vigor na Empresa, desde que devidamente validado.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea f) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

### **Garantias dos trabalhadores**

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na Lei e neste Acordo;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na Lei e neste Acordo;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na Lei e neste AE ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

#### CAPÍTULO IV

### **Exercício da actividade sindical na empresa**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

### **Princípios gerais**

- 1- A actividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.
- 2- Para os efeitos deste Acordo, entende-se por:

- a) «AGT» (Assembleia Geral de Trabalhadores), o conjunto de todos os trabalhadores do mesmo estabelecimento;
- b) «CS» (Comissão Sindical), a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato, no mesmo estabelecimento;
- c) «CI» (Comissão intersindical), a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;
- d) «SS» (Secção Sindical), o conjunto dos trabalhadores do mesmo estabelecimento filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Reuniões de Trabalhadores**

- 1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 2- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.
- 3- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou cinquenta trabalhadores da respectiva comissão sindical do estabelecimento, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.
- 4- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao Conselho de Administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.
- 5- Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.
- 6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Competência dos delegados sindicais**

- 1- Os delegados sindicais e as CSs ou CIs têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:
  - a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
  - b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência

- social existentes na empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
  - d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.
- 2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CSs ou CIs.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Direitos e garantias dos delegados sindicais**

- 1- Os delegados sindicais têm direito a desenvolver a actividade sindical na Empresa, nomeadamente a afixar no interior da mesma textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.
- 2- Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais do estabelecimento.
- 3- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador á estrutura a que este pertence com antecedência igual á da comunicação feita ao trabalhador.
- 4- Para o exercício da acção sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de cinco horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.
- 5- Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de oito horas aos delegados que façam parte da CI.
- 6- Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.
- 7- Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Número de delegados sindicais**

- 1- O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:
  - a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
  - b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
  - c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
  - d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
  - e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados -  $6 + (n - 500) / 200$ .

- 2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.
- 3- As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.
- 4- O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Reuniões**

- 1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda, o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o Conselho de Administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.
- 2- O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Instalação das comissões**

- 1- Nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.
- 2- Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais**

- 1- Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.
- 2- A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.
- 3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador á estrutura a que este pertence com antecedência igual á da comunicação feita ao trabalhador.



Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

A Empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Direito à greve**

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito nem os trabalhadores impedir a liberdade de trabalho aos não aderentes.

CAPÍTULO V

**Prestação de trabalho**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

- 1- A duração do período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na empresa.
- 2- A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a dez horas, salvo o trabalho prestado em regime de turnos.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

- 1- Entende-se por «horário de trabalho» a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.
- 2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Modalidades de horário de trabalho**

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

- a) «Horário fixo» - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) «Horário móvel» - aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de 15 horas;
- c) «Horário flexível» - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) «Horário de turnos rotativos» - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- e) «Regime de laboração contínua» - aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Turnos**

- 1- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.
- 2- Aos trabalhadores em regime de turnos que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho as empresas fornecerão a refeição em locais apropriados ou pagarão o respectivo subsídio. Em qualquer das situações, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.
- 3- Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita têm direito a um intervalo de uma hora, que não se considera tempo de trabalho.
- 4- Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Laboração contínua**

- 1- O período normal de trabalho semanal em laboração contínua é definido em termos médios, com período de referência anual, e não pode exceder, em média, as 40 horas de trabalho.
- 2- Os horários de trabalho são elaborados para períodos de cinco anos, com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso, e com a integração de dezanove ou vinte dias de férias, por trabalhador, no período de Maio a

Setembro, podendo ainda este período de férias ser repartido em sub-períodos, em que um deles terá, pelo menos, dez dias consecutivos.

2.1 – Os restantes dias de férias são gozados em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extra turnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.2 – Podem ser efectuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

- 3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomam as suas refeições no local de trabalho, não podem abandonar as instalações respectivas e asseguram o normal funcionamento do serviço.
- 4- Até noventa dias antes de concluído o período dos cinco anos previstos no número dois a empresa e os representantes dos trabalhadores podem reunir para analisar eventuais propostas de alteração aos horários de trabalho.

#### Cláusula 32<sup>a</sup>

##### **Troca de turnos**

- 1- As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.
- 2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa.
- 3- As trocas de turno não podem determinar:
  - a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;
  - b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;
  - c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.
- 4- Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» logo que possível, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.
- 5- Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.
- 6- O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Regime de prevenção**

- 1- A Empresa pode instituir um sistema de prevenção, remunerado, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.
- 2- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer às instalações a que pertence em caso de necessidade. A disponibilidade traduz-se na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

- 3- A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar mensalmente.
- 4- O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.
- 5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deve restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.
- 6- O trabalhador procede ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronuncia de imediato.
- 7- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

- 1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.
- 2- O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Trabalho Nocturno**

- 1- Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.
- 2- Considera-se igualmente nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.
- 3- Para efeitos do número anterior considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:
  - a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;
  - b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.
- 3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar é prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.
- 4- Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

- 5- A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 37.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup>

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

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

- 1- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço onze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar, ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.
- 2- O trabalhador tem direito ao fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço ou jantar, nas condições previstas na cláusula 67.<sup>a</sup>, quando o período normal destas estejam intercalados no período de trabalho suplementar.
- 3- Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:
  - a) Almoço - das 12 às 14 horas;
  - b) Jantar - das 19 às 21 horas.
- 4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup> nos casos de prestação de quatro ou mais horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.
- 5- A Empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não disponha do seu transporte habitual.
- 6- Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não seja de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, e que o trabalhador não disponha do seu transporte habitual, a empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0.35 € por Km quando deslocados em automóvel próprio.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado**

- 1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal dá direito a descanso nos termos da lei.
- 2- O trabalho prestado em regime de turnos, em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga, dá direito a descanso compensatório desde que o período de prolongamento seja igual ou superior a quatro horas.
- 3- A Empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.
- 4- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação, nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup>, nos casos de prestação de quatro ou mais horas consecutivas de trabalho suplementar.
- 5- A empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por Km quando deslocados em automóvel próprio.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Trabalho em tempo parcial**

Sem prejuízo de condições mais favoráveis estabelecidas em contrato individual, os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial têm direito à retribuição base e demais prestações complementares, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho de maior duração praticado na empresa para trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, com exceção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 4 horas diárias.

CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

- 1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, salvo nos casos previstos nos números seguintes.
- 2- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.
- 3- Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, ou haja acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferente do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir, periodicamente, com o domingo.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Feriados**

- 1- São feriados obrigatórios os que se encontram previstos na lei.
- 2- Além dos feriados obrigatórios são observados a terça-feira de Carnaval, e o feriado municipal onde se situa o local de trabalho.
- 3- Na véspera de Natal (24 de dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços, que prestem serviço nesse dia, podem optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de retribuição correspondente a um dia de salário normal na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Férias**

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 22 dias úteis.
- 2- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano.
- 5- 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.
- 6- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início ou termo em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 7- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

- 1- A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores.
- 2- Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de janeiro e 15 de março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas pretendidas.
- 3- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias, nos termos e períodos previstos na lei.
- 4- Aos trabalhadores da Empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.
- 5- Os dias de férias são marcados em dias completos, mas podem ser gozados em meios-dias, num máximo de quatro meios-dias por ano, por iniciativa do trabalhador, mediante acordo entre este e a empresa.
- 6- O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Acumulação de Férias**

- 1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo no disposto nos números

seguintes.

- 2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
- 3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Alteração ou interrupção do período de férias**

- 1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa 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- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do novo período de férias.
- 4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

- 1- Em caso de doença do trabalhador, de parto ocorrido durante o período de férias ou das ausências previstas no regime legal de parentalidade, 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 ou, no caso de parto ou licenças do regime de parentalidade, após o termo do período da licença, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe à empresa. No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de Abril do ano subsequente.
- 3- A prova da situação de doença pode ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa, e do acompanhamento por médico indicado pela empresa.



Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Férias e impedimentos prolongados**

- 1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
- 2- No ano da cessação do impedimento prolongado, iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho nesse ano, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de trabalho.
- 3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no n.º 1, pode a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**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 exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.
- 2- A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Faltas**

- 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 do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrasta e enteados, até 5 dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, de acordo com a Lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença e consulta ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos e limites legais e conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas por trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da Lei;
- i) As que por Lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, socorros a naufragos e as resultantes da doação de sangue, a título gracioso, nos termos da legislação em vigor.
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Participação e justificação de faltas**

- 1- As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.
- 3- O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- A Empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Consequências das faltas justificadas**

- 1- As faltas justificadas não determinam 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) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
  - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
  - c) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.
  - d) As previstas na alínea f) da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- 3- Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 51.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.
- 4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas justificadas que determinam perda de retribuição, é calculado pela fórmula da cláusula 59.<sup>a</sup>

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Faltas injustificadas**

- 1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 51.<sup>a</sup>, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 52.<sup>a</sup>.
- 2- Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
- 3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.
- 4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 59.<sup>a</sup>

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**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 um dia de férias por cada dia em 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 56.<sup>a</sup>

**Impedimentos prolongados**

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.
- 3- Terminado o impedimento que deu origem à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador apresentar-se na empresa para retomar o serviço, no dia útil de trabalho imediato, sob pena de perda de direito ao lugar.
- 4- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
- 5- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.
- 6- A suspensão não prejudica o direito de durante ela qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO VII

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Retribuição base**

As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as definidas nas bandas salariais constantes do Anexo II ao presente AE.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Tempo e forma de pagamento**

O pagamento da retribuição deve ser efectuado por meio de transferência bancária até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, expressamente o solicitar.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Determinação da retribuição horária**

- 1- O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, é calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

onde **Rm** é o valor da retribuição base mensal, acrescida do subsídio de turno e da retribuição por isenção de horário de trabalho, quando a eles houver lugar e **n** é o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turno**

- 1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado nos seguintes termos:
  - a) Regime de dois turnos com folga fixa – 10% da retribuição base;
  - b) Regime de dois turnos com folga variável – 15% da retribuição base;
  - c) Regime de três turnos sem laboração contínua – 20% da retribuição base;
  - d) Regime de três turnos com laboração contínua – 25% da retribuição base.
- 2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho nocturno.
- 3- Estes subsídios são devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.
- 4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês, bem como proporcionalmente ao tempo trabalhado nesse regime durante o ano, no caso do subsídio de Natal.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.
- 2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.
- 3- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:
  - a) No ano de admissão do trabalhador;
  - b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
  - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.
- 4- Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador auferir retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribuição normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de dezembro.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho nocturno**

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho suplementar**

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os acréscimos legais.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

- 1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de € 53,82.
- 2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do n.º 1, movimente verba inferior a € 542,39 mensais, em média anual.
- 3- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Retribuição e subsídio de férias**

- 1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.
- 2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição, calculado nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup>, que será pago no mês de Junho; o subsídio de férias será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco ou quatro dias úteis, se estiver integrado em horário geral ou turnos de laboração contínua, respectivamente.
- 3- No ano da admissão, da cessação do contrato ou da sua interrupção por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de férias corresponderá aos dias de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

- 1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:
  - a) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
  - b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Subsídio de Alimentação**

- 1- Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.
- 2- As refeições fornecidas em espécie pela Empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.
- 3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de € 6,60 por cada dia de trabalho prestado.
- 4- Às situações decorrentes da prestação de trabalho suplementar, que confirmam direito à atribuição do subsídio de alimentação é, também, aplicável o disposto no número 3.
- 5- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta nem ao subsídio respectivo.
- 6- Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro ou mais horas entre as 0 e as 8 horas.

**CAPÍTULO VIII**

**Disciplina**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

- 1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.
- 2- A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do Conselho de Administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador mediante delegação daquele.
- 3- A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Infracção, procedimento e prescrição**

- 1- Considera-se «infracção disciplinar» a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.
- 2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o Conselho de Administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
- 3- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.
- 4- Com excepção do previsto no nº 3 desta cláusula o procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

- 1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Perda de dias de férias;
  - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder trinta dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de noventa dias.
- 4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar**

- 1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.
- 2- A empresa deve comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.
- 3- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:



- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
  - b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da Empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
  - c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
  - d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias úteis a contar da recepção da nota de culpa;
  - e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
  - f) Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, será apresentada cópia do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
  - g) O conselho de administração, ou em quem ele delegar, deve ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado, devendo proferir decisão no prazo de 30 dias após a conclusão das diligências probatórias.
  - h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.
- 4- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.
  - 5- A decisão de despedimento é comunicada ao trabalhador e, por cópia ou transcrição, à Comissão de Trabalhadores ou ao sindicato respectivo.
  - 6- A execução da sanção disciplinar caduca decorridos três meses após a decisão ou decorridos três meses de trabalho, no caso de impedimento prolongado por facto imputável ao trabalhador.
  - 7- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.
  - 8- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

## **CAPÍTULO IX**

### **Condições particulares de trabalho**

#### **Secção I**

#### **Parentalidade**

##### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

#### **Regime da Parentalidade**

O Regime de protecção da Parentalidade é o previsto na Lei.

Secção II

**Trabalhadores estudantes**

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

O regime de protecção do trabalhador-estudante é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

**Segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Segurança no trabalho**

A Empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições mínimas de segurança, higiene e saúde no trabalho aos seus trabalhadores.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Obrigações da Empresa**

- 1- A Empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.
- 2- Para efeitos do número anterior, a Empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na legislação nacional sobre esta matéria.
- 3- Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) a Empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.
- 4- Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a Empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na Empresa.
- 5- A Empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RT-SHST) e das Comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, de acordo com a lei.
- 6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.
- 7- A Empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na Empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário licença sem retribuição.
- 8- A Empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área

perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

- 9- Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na Empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as actividades dos representantes dos trabalhadores.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

### **Obrigações dos trabalhadores**

- 1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador.
- 2- É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.
- 3- Os trabalhadores deverão cooperar na Empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- 4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 78.<sup>a</sup> e 80.<sup>a</sup>, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

### **Equipamento de protecção**

- 1- A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.
- 2- Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição, ou não cumpra as regras de segurança em vigor.
- 3- Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.
- 4- A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

### **Comissões de higiene e Segurança no Trabalho**

- 1- Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da Empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas as CHST, em cada

estabelecimento fabril.

- 2- As CHST são comissões de composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da empresa, e com acção exclusiva no interior do respectivo estabelecimento.
- 3- São constituídas pelos RT-SHST referidos no artigo anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da entidade patronal, a indicar por esta.
- 4- A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões, a localização da sua sede e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade, deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.
- 5- O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### **Atribuições das comissões de higiene e segurança**

As comissões de higiene e segurança têm, entre outras as seguintes atribuições:

- a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;
- d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direcção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;
- e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;
- f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Informar periodicamente os trabalhadores da actividade desenvolvida;
- h) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho**

- 1- Os trabalhadores têm direito nos termos da lei, a elegerem e a ser eleitos RT-SHST.
- 2- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.
- 3- A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20% dos trabalhadores ou outro que por lei vier a ser previsto.
- 4- As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.
- 5- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança**

Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afectados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Funcionamento da actividade de Segurança**

Em cada estabelecimento fabril a empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento desta actividade de segurança.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Medicina no trabalho**

- 1- A Empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.
- 2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.
- 3- São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:
  - a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
  - b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
  - c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e

doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;

- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.
- 4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

## **CAPÍTULO XI**

### **Disposições globais e finais**

Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

- 1- Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da Empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes.
- 2- A comissão paritária tem competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente AE.
- 3- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como integrando o presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.
- 4- As deliberações deverão constar de ata lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.
- 5- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.
- 6- A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.
- 7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### **Convenção globalmente mais favorável**

- 1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, os quais, conseqüentemente, ficam integralmente revogados.
- 2- A partir da data da entrada em vigor deste acordo, o regime nele previsto aplica-se a todos os trabalhadores integráveis no respectivo âmbito, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis.
- 3- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria profissional.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Regime transitório**

Aos colaboradores admitidos ao serviço da PORTUCEL anteriormente à data da entrada em vigor do presente AE, continuará a aplicar-se o disposto nas cláusulas e condições do AE publicado no BTE n.º 41, de 08 de novembro de 2010, em que intervieram como outorgantes as estruturas sindicais ora signatárias, e que se encontram taxativamente enunciadas, identificadas e transcritas no infra Anexo III, as quais prevalecerão sobre o disposto nas cláusulas do presente AE.

ANEXO I

**A - carreiras profissionais de executantes**

O Modelo de Gestão de Carreiras Executantes considera três carreiras globais dentro das quais são constituídos os percursos naturais de evolução profissional dos Colaboradores, designadamente:

- **Carreira Industrial**
- **Carreira Corporativa**
- **Carreira Comercial**

**1. Evolução Profissional**

A evolução profissional dos Colaboradores dentro de cada carreira será efectuada mediante:

- **Promoção de nível:** corresponde à evolução profissional do Colaborador por níveis funcionais da Empresa, de acordo com a experiência profissional, o desempenho demonstrado, a aquisição de conhecimentos e/ou valências no âmbito da actividade e as oportunidades organizacionais.
- **Progressão na banda:** corresponde à evolução salarial do Colaborador dentro de cada nível funcional da Empresa, de acordo com o desempenho demonstrado na execução das suas funções, experiência profissional e a dotação atribuída para o efeito. Os Colaboradores passarão a evoluir dentro da respectiva banda.

## 1.1. Níveis de Evolução Profissional

**Promoção de nível:** os níveis funcionais são os seguintes:

Níveis Funcionais		Descrição
C	2	O nível C pressupõe que o Colaborador não só domina perfeitamente uma das áreas do processo em que está inserido, como também detém conhecimentos sobre a totalidade dos postos de trabalho da sua área, demonstrando polivalência de conhecimentos. Deste modo, a inserção neste nível pressupõe que o processo de aprendizagem contínua do Colaborador passou não só pelo acumular de conhecimentos relacionados, mas também pela aprendizagem de postos de trabalho de outras áreas específicas.
	1	Dentro do nível C estão incluídos dois níveis, que permitem uma evolução vertical. O nível C2 corresponde ao topo de evolução de carreira do Colaborador enquanto Executante, pressupondo não só o domínio de conhecimentos e polivalência, como igualmente capacidade de coordenação de equipas. A passagem a este nível está condicionada por dotações específicas.
B	2	O nível de enquadramento B é um nível intermédio que requer um domínio significativo de áreas de conhecimento com complexidade, assumindo-se como um nível de preparação para maior polivalência dos Colaboradores.
	1	A existência de dois níveis permite distinguir as diferenças entre conhecimento acumulado, sendo que são já introduzidos requisitos ao nível da polivalência no nível B2, visando preparar o Colaborador para a passagem para o nível de enquadramento seguinte (nível C).
A	2	Nível de aquisição de conhecimentos, em que o Colaborador desenvolve a sua actividade profissional em postos de trabalho ou valências de menor complexidade, classificadas em “A” em termos de grau de dificuldade. A permanência neste nível de enquadramento tem como principal objectivo dotar os Colaboradores nele enquadrados dos conhecimentos básicos à progressão na carreira. Como requisito de entrada neste nível exige-se que o Colaborador tenha completado um ano de estágio na zona de admissão do nível.
	1	O nível A1 é o nível de início de carreira para os Colaboradores pertencentes a alguns percursos profissionais da carreira de produção que, pelo seu nível de complexidade, serão menos exigentes nos critérios de admissão, nomeadamente com níveis de escolaridade equivalente ao 9.º ano. Como requisito de entrada exige-se que o Colaborador tenha completado um ano de estágio profissional enquadrado na zona de admissão deste nível.

**Progressão na banda:** a evolução dentro de cada nível funcional assentará numa banda salarial.

## 2. Evolução Profissional

Entendem-se como critérios de evolução profissional os requisitos mínimos para a evolução profissional do Colaborador, em termos de promoção de nível e progressão na banda.

Neste sentido, o cumprimento destes critérios deve ser entendido com uma condição mínima de elegibilidade para promoção ou progressão. Isto significa que o facto do Colaborador cumprir os critérios dá-lhe oportunidade de progredir ou ser promovido, mas não lhe confere automaticamente direito a promoção ou progressão.

Estes critérios incluem requisitos mínimos de admissão na carreira, experiência profissional,



avaliação do desempenho e aquisição de conhecimentos e valências.

### 3. Critérios de Evolução Profissional

Tendo em consideração o exposto, a elegibilidade para promoção de nível assentará em quatro critérios como requisito mínimo: critérios de admissão, experiência, desempenho e aquisição de conhecimentos. A elegibilidade para progressão na banda salarial assentará em dois critérios como requisito mínimo: desempenho e experiência profissional (tempo mínimo de um ano).

Critérios de Promoções/ Progressões		Mecanismos de Avaliação	Progressões Promoções	
1.	<b>Critério de Admissão</b>	São os requisitos mínimos gerais de entrada em cada uma das carreiras. Estes requisitos são definidos para cada um dos níveis e aplicam-se no caso de entrada directa para o nível.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	<b>Experiência Profissional</b>	<b>Tempo mínimo de permanência.</b> O tempo mínimo de permanência é um critério de cumprimento obrigatório. Uma vez atingido o tempo mínimo, este requisito deixa de ser factor de ponderação na evolução profissional.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	<b>Desempenho</b>	<b>Avaliação de Desempenho</b> , que consiste na análise dos resultados obtidos pelo Colaborador no Sistema de Avaliação de Desempenho de Executantes. Os requisitos deste vector variam de acordo com a fase da carreira em que se encontra o Colaborador, aumentando o grau de exigência ao longo do percurso.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	<b>Potencial / Aquisição de Conhecimentos</b>	<b>Avaliação de Conhecimentos</b> , que reflecte a aprendizagem de diferentes postos de trabalho. De modo a progredir na carreira, o Colaborador terá de dominar novos postos de trabalho e/ou valências. Cada novo posto de trabalho / valência tem associado um processo de formação, experiência profissional e avaliação de conhecimento. Para evoluir, o Colaborador terá de ter um resultado positivo nesta avaliação.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

#### 3.1. Critérios de Admissão

- Os critérios de admissão para funções executantes são os seguintes:
- Idade mínima legal;
- Habilitações académicas: 12º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente

(9º ano para condutores de MAET);

- Conhecimentos de inglês falado e escrito;
- Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico;
- Aprovação em processo de recrutamento específico.

### 3.2. Experiência Profissional

A elegibilidade do Colaborador para promoção será condicionada pela experiência profissional, medida no modelo de carreiras, como o tempo mínimo de permanência em cada nível.

Como tempo mínimo entende-se o número de anos mínimo para o Colaborador adquirir experiência profissional em cada nível funcional e a partir do qual, cumprindo os restantes requisitos, estará elegível para ser promovido.

Os tempos mínimos não devem ser confundidos com tempos médios de permanência no nível, dado que estes dependem também do cumprimento de outros critérios em simultâneo com a existência de oportunidades organizacionais.

Tendo em consideração o exposto, a tabela de tempos mínimos a aplicar é a seguinte:

Níveis	Tempos Mínimos de Permanência
C2	–
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3 *
A1	3 *

NOTA: \* O ingresso nas diversas carreiras pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

### 3.3. Desempenho Profissional

A elegibilidade do Colaborador para promoção de nível e progressão na banda será condicionada pelo desempenho demonstrado, de acordo com os resultados da avaliação de desempenho anual.

A gestão de progressões e promoções será baseada na Avaliação de Desempenho Individual (ADI), de acordo com o atual Sistema de Avaliação de Desempenho em vigor para Executantes.

Neste sentido, considera-se como desempenho mínimo para o Colaborador ser elegível para promoção ou progressão:

<b>Promoção</b>	Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores ao período da Promoção; Obtenção de uma avaliação média de 2,25 nos últimos 2 anos anteriores à proposta de Promoção.
<b>Progressão</b>	Obtenção de avaliação mínima de 2 nos dois últimos anos.

### 3.4. Aquisição de Conhecimentos

O sistema de carreiras visa fomentar a aprendizagem contínua dos Colaboradores, promovendo a aquisição permanente de conhecimentos. Assim, a evolução profissional deverá ter em conta a necessidade de aquisição de conhecimentos múltiplos, assumindo a polivalência como um factor relevante no enriquecimento de competências profissionais e, conseqüentemente, com impacto no desempenho actual e desempenhos futuros do Colaborador.

Pretende-se desta forma alinhar a evolução profissional com o potencial demonstrado, desenvolvendo de forma adequada planos de formação que permitam aos Colaboradores adquirir novas competências e conhecimentos necessários para o desempenho de funções mais complexas.

Neste sentido, para o percurso profissional dentro de cada carreira, foram definidos domínios de postos de trabalho ou valências, nos quais o Colaborador vai adquirindo conhecimento ou experiência e conseqüentemente ganhando “créditos” que o tornam elegível para futuras promoções.

A elegibilidade do Colaborador para promoção assumirá como requisito mínimo um conjunto de conhecimentos e experiências em valências ou postos de trabalho específicos para cada nível funcional.

### Equivalências entre carreiras:

Para garantir e facilitar a mobilidade entre carreiras ou famílias funcionais, assume-se que o Colaborador adquire automaticamente a equivalência ao nível da carreira onde se encontra. Relativamente à aquisição de conhecimentos, as valências requeridas para a promoção são as apresentadas ou superiores.

## Carreira industrial

### 1. Descrição da carreira

São enquadrados nesta carreira todos os Colaboradores com funções que implicam a execução de processos e actividades de natureza industrial, incluindo as áreas de produção, produção florestal, manutenção e laboratório.

Nas áreas de produção são enquadrados os Colaboradores que, conduzindo ou utilizando o equipamento instalado, realizam transformações físico-químicas ou físicas ou movimentação de materiais.

Nas áreas de manutenção e projectos são enquadrados todos os Colaboradores que desenvolvam

acções de manutenção, nomeadamente nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, metalúrgica, óleo-hidráulica e telecomunicações e os Colaboradores responsáveis por desenho de projectos.

Nas áreas de laboratório são enquadrados todos os Colaboradores que executam análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos.

### Área de produção

Nas áreas de produção são enquadrados todos os Colaboradores que, conduzindo ou utilizando o equipamento instalado, máquinas ou conjuntos de maquinismos, ou máquinas de colheita florestal, realizam transformações físico-químicas ou físicas, otimizando a sua execução com vista a obter a melhor eficiência das acções, em função de valores analíticos e da leitura de instrumentos de medida diversos. Procedem ao controlo de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias verificadas. Compete-lhes zelar pelo comportamento do equipamento e seu estado geral de conservação, sendo responsáveis por acções de manutenção primária, verificação dos níveis de controlo de lubrificantes e respectivos ajustes de acordo com instruções, e limpeza da área de trabalho. Devem utilizar os meios móveis necessários ao completo desempenho da sua função e controlo da actividade, e elaborar relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento. Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos Sistemas (Qualidade, Ambiente e Segurança) ou do Sistema de Gestão Florestal.

### Área de produção: enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
Operador de Processo Operador Qualificado – Fogueiro Fogueiro Operador Industrial Operador de Transformação	Operador de Processo
Operador de Preparação de Madeira Recepcionista de Materiais Medidor Recepcionista de Madeiras	Operador de Preparação Madeira Recepcionista de Materiais
Condutor de MAET Condutor de Empilhador Condutor Manobrador	Condutor de MAET
Operador de Máquinas Especiais ( <i>Colheita Florestal</i> )	Operador de Máquinas Especiais ( <i>Colheita Florestal</i> )
Operador de Expedição	Operador de Armazém e Expedição

### Área de manutenção e projectos

São enquadrados nesta carreira todos os Colaboradores que desenvolvam acções de manutenção, nomeadamente nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, metalúrgica, óleo-hidráulica e telecomunicações e os Colaboradores responsáveis por desenho de projectos. São responsáveis por inspecionar as condições da instalação ou equipamento e fazer uma avaliação sobre o seu estado, reportando à chefia as constatações da inspecção. São enquadrados os Colaboradores que executam peças, fazem montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Sempre que necessário, colaboram com os trabalhos da produção, asseguram funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos Sistemas (Qualidade, Ambiente e Segurança).

São ainda enquadrados nesta carreira todos os Colaboradores que executam desenhos-projecto de instalações e equipamento fabril de acordo com definições da chefia, normas técnicas da profissão e de engenharia estabelecidas na Empresa. Executam tarefas de apoio á preparação de orçamentos. Fazem a manutenção do arquivo de desenhos técnicos, catálogos e manuais e sua disponibilização. Executam, quando necessário, o acompanhamento e fiscalização de obras de projectos, enquadrando empreiteiros. Procedem à consulta e disponibilização de documentação técnica, bem como verificação, levantamentos e medições locais necessárias ao desenvolvimento de desenhos e projectos. Executam outras tarefas da mesma natureza, no âmbito da Área a que pertencem. Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos Sistemas (Qualidade, Ambiente e Segurança)

### Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
<ul style="list-style-type: none"> <li>(2) Técnico de Conservação Mecânica</li> <li>(1) Técnico de Controlo e Potência</li> <li>(1) Técnico de Conservação Eléctrica</li> <li>(2) Técnico de Manutenção</li> <li>(2) Oficial de Conservação</li> <li>(1) Técnico de Instrumentação</li> <li><b>Oficial</b></li> <li>(1) Técnico de Electrónica</li> <li><b>Oficial Metalúrgico</b></li> <li>(1) Técnico de Instrumentação e Controlo Industrial</li> <li>(2) Técnico de Conservação Civil</li> <li>(2) Lubrificador</li> <li>(1) Electricista</li> <li>(1) Técnico de Energia e Controlo</li> <li>(1) Técnico de Telecomunicações</li> <li>(2) Oficial de Conservação Civil</li> <li>(2) Verificador de Equipamentos</li> <li>(1 e 2) Preparador de Trabalho</li> <li>(3) Técnicos de Desenho</li> <li>(3) Desenhadores Projectistas</li> <li>(2) Serralheiro de Conservação</li> <li>(2) Agente de Conservação Preventiva</li> <li>(3) Arquivista Técnico</li> <li>(2) Tirocinantes de Manutenção</li> <li>(3) Desenhador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Técnico de Controlo e Potência</li> <li>(2) Técnico de Manutenção Mecânica</li> <li>(3) Técnico Projecto Industrial</li> </ul>

### Área de laboratório

São enquadrados nesta carreira todos os Colaboradores que executam análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente executar tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções com reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoiam tecnicamente os postos de controlo fabris. Executam ensaios nas áreas do controlo dos processos, controlo da qualidade dos produtos e controlo de matérias-primas e subsidiárias. Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos Sistemas (Qualidade, Ambiente e Segurança).

### Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
Técnico Analista de Laboratório Analista de Laboratório Operador de Máquina Off Set	Analista de Laboratório

## 2. Requisitos mínimos de evolução profissional

Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

2.1. Experiência (Tempos mínimos)		2.2. Critérios de Admissão	
Níveis	Tempos Mínimos de Permanência	Idade mínima legal;  Habilitações académicas: 12º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente (9º ano para condutores de MAET)	Conhecimentos de inglês falado e escrito  Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico  Aprovação em processo de recrutamento específico.
C2	–		
C1	5		
B2	4		
B1	4		
A2	3 *		
A1	3 *	<b>2.3. Avaliação de Desempenho Individual</b>	
Nota: O nível A1 está apenas destinado para percursos de parque de madeiras, rececionista de materiais e condução de máquinas de elevação e transporte		<b>Para promoção de nível:</b> Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção;  Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.	
		<b>Para progressão na banda:</b> Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.	

**NOTA:** \* O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

### 3. Aquisição de conhecimentos e valências

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

#### Área de produção

#### Preparação Madeiras, Florestais e Gerais

Nível	Preparação Madeiras	Condução MAET/ Colheita Florestal
	Cacia / Setúbal	Setúbal / Cacia
C	Coordenação de Madeiras	
B	Preparação de Madeiras – 1º Operador Recepção de Madeiras e Outros Materiais – 1º Operador	Gruas Móveis Gruas Manutenção Pás Carregadoras Camião Porta Máquinas
A	Preparação de Madeiras – 2º Operador Recepção de Madeiras e Outros Materiais – 2º Operador Afição de Navalhas	Gruas Fixas Gruas Semi-fixas Empilhadores Forwarders – Máquinas de Recheia Harvesters - Máquinas de Corte

#### Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais

C2	-	-
C1	1C + 2B + 3A	-
B2	2B + 2A	3B + 2A
B1	1B + 2A	1B + 2A
A2	2A	2A
A1	1A	1A

#### Pasta e Recuperação de Energia

Nível	Pasta	Recuperação de Energia
	Cacia / Setúbal	Cacia / Setúbal
C	Digestor, Lavagem e Crivagem (S e C) Branqueamento Máquina de Pasta e Depuração – Condutor	Caldeira de Recuperação e Evaporadores - 10 Operador Produção e Distribuição de Energia – 10 Operador

<b>B</b>	Digestor, Lavagem e Crivagem – 2º Operador (S e C) Branqueamento – 2º Operador (S e C) Depuração / Transferência de Pasta Produtos Químicos Máquina de Pasta e Depuração	Caldeira de Recuperação e Evaporadores – 20 Operador Produção e Distribuição de Energia – 20 Operador Fornos e Caustificação ( C) Central de Ciclo Combinado (S) Central Termoelétrica Biomassa (S e C) Tratamento de Água e de Efluentes
<b>A</b>	Digestor, Lavagem e Crivagem – 3º Operador (S e C) Secador / Linhas de Acabamento Descarga de Produtos Químicos	Recuperação e Energia – 3º Operador (S e C) Abastecimento de Águas e Desmineralização (S e C) Tratamento de Efluentes

**Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais**

<b>C2</b>	2C + 3B + 1A
<b>C1</b>	1C+3B+1A
<b>B2</b>	3B+1A
<b>B1</b>	2B+1A
<b>A2</b>	1A
<b>A1</b>	-

**Papel e Área de Bobinas**

Nível	Máquina Papel	Área de Bobinas
	F. P. Setúbal	F. P. Setúbal
<b>C</b>	Coordenação de Máquina de Papel Zona Húmida	Coordenação da Área de Bobinas
<b>B</b>	Aditivos Químicos Preparação de Pastas Zona Seca – 1º Operador	Bobinadoras Rebobinadoras Embaladoras
<b>A</b>	Zona Seca – 2º Operador Desintegração	Auxiliar de Bobinagem

**Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais**

<b>C2</b>	2C + 2B + 1A	-
<b>C1</b>	1C + 2B + 1A	1C + 2B + 1A
<b>B2</b>	2B + 1A	2B + 1A
<b>B1</b>	1B + 1A	1B + 1A
<b>A2</b>	1A	1A
<b>A1</b>	-	-



**Transformação e Armazéns e Expedição**

Nível	Transformação	Armazéns e Expedição
	Setúbal	Setúbal / Cacia
<b>C</b>	Coordenação de Cut-size Coordenação Folio	
<b>B</b>	Cortadoras de Cut-size – 1º Operador Cortadoras Folio – 1º Operador Cortadoras Formatos Especiais – 1º Operador Embalagem Resmas – 1º Operador Embalagem Paletes – 1º Operador	Despacho Fiel Armazém Porta-Contentores
<b>A</b>	Movimentação de Papel Cortadoras Cut-size – 2º Operador Cortadoras Folio – 2º Operador Cortadoras Formatos Especiais – 2º Operador Embalagem Resmas – 2º Operador Embalagem Paletes – 2º Operador Guilhotina	Movimentação Interna Papel Movimentação Embalagem Expedição Pasta / Papel

**Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais**

<b>C2</b>	2C + 5B + 7A	-
<b>C1</b>	1C + 3B + 5A	-
<b>B2</b>	3B + 5A	2B + 2A
<b>B1</b>	1B + 5A	1B + 2A
<b>A2</b>	1A	2A
<b>A1</b>	-	1A

**Área de manutenção**

	Técnico de Controlo e Potência	Técnico de Manutenção Mecânica	Técnico de Projecto Industrial
<b>Área</b>		Oficina Recuperação de Energia Linha de Pasta Máquina de Papel 1 Máquina de Papel 2 Máquina de Papel 3 Máquina de Papel 4 Transformação Armazéns e Expedição Parque de Madeiras	Oficina Recuperação de Energia Linha de Pasta Parque Madeiras  Papel Transformação

Eng. <sup>a</sup> de Manutenção		
<b>Especialidade</b>	Electricidade Instrumentação Electrónica Sistemas de Controlo Óleo-hidráulica Accionamento Robótica Inspeção e controlo condição	ca cação ria Civil ra a e ferramentas e/ou vulcanização controlo condição mecânica nção de Rolos
<b>C2</b>	<b>5 Especialidades + 2 Áreas</b>	<b>5 Especialidades + 2 Áreas</b>
<b>C1</b>	<b>4 Especialidades + 2 Áreas</b>	<b>4 Especialidades + 2 Áreas</b>
<b>B2</b>	<b>3 Especialidades + 2 Áreas</b>	<b>3 Especialidades + 2 Áreas</b>
<b>B1</b>	<b>2 Especialidades + 1 Área</b>	<b>2 Especialidades + 1 Área</b>
<b>A2</b>	<b>1 Especialidade + 1 Área</b>	<b>1 Especialidades + 1 Área</b>

  

Civil	Electricidade
Estruturas	Iluminação
Arquitectura	Quadros
Mecânica	Eléctricos
Tubagens	
Plásticos	Distribuição de
e Compósitos	Energia
Aquecimento,	Instrumentos
Ventilação e Ar	
Condicionado	Sistemas de
	Controlo
Diagramas de	Óleo Hidráulica
Processo	Arquivo
	Técnico

  

<b>5 Especialidades + 2 Áreas</b>
<b>4 Especialidades + 2 Áreas</b>
<b>3 Especialidades + 2 Áreas</b>
<b>2 Especialidade + 1 Área</b>
<b>1 Especialidade + 1 Área</b>

### Área de laboratório

Níveis	Setúbal / Cacia
<b>C</b>	Apoio ao Desenvolvimento de Novos Métodos Capacidade de Coordenação de Tarefas Ensaios Especiais e Estudos de Processo/Produto
<b>B</b>	Apoio aos laboratórios das Áreas Auditorias e Inspeções ao Produto Controlo da Qualidade de Impressão Offset Manutenção e calibração de Equipamentos Laboratoriais Gestão e Preparação de Amostras para Mercado Elaboração de modelos, Métodos de ensaio e Procedimentos Controlo e verificação de equipamentos em linha críticos
<b>A</b>	Controlo da Qualidade Ambiental Controlo da Qualidade Papel – Ensaios Condicionados Controlo da Qualidade das Águas Controlo de Efluentes Controlo de Materiais de Embalagem Controlo do Processo de Produção de Pasta - Linha de Pasta Controlo do Processo – Produtos Químicos Controlo do Processo – Recuperação e Energia Controlo do Processo – Produção de Papel Controlo Imediato da Qualidade do Produto - Papel Controlo Imediato da Qualidade do Produto - Pasta Controlo Processo Preparação Madeiras/Biomassa

	Ensaio Qualidade Impressão Electrofotográfica e Janto de Tinta Controlo e verificação de equipamentos em linha não críticos Controlo da Qualidade de Matérias-Primas e Subsidiárias Fibrosas Ensaio de Matérias-Primas e Subsidiárias – Não Fibrosas Ensaio do Controlo da Qualidade Pasta Preparação de Soluções/Gestão Stocks Recepção Qualitativa de Materiais de Embalagem Verificação Operacional de Equipamentos Laboratoriais
<b>C2</b>	8A + 2B + 3C
<b>C1</b>	6A + 2B ou 6A + 1B + 1C
<b>B2</b>	5A + 1B ou 6A
<b>B1</b>	4A
<b>A2</b>	1A
<b>A1</b>	-

### Carreira corporativa

#### 1. Descrição da carreira

São enquadrados nesta carreira todos os Colaboradores com funções de apoio a determinada área funcional ou unidade de negócio, que implica a execução de técnicas, actividades ou programas de suporte de natureza predominantemente corporativa.

Utilizam conhecimentos associados à função, com determinada área de especialização técnica e regem-se por rotinas e procedimentos predefinidos ou normalizados, estando sujeitos a instruções gerais superiores.

A carreira assume uma natureza transversal aos processos de suporte corporativo da Empresa, incluindo-se neste grupo os Colaboradores que executam os processos de recursos humanos, contabilidade e fiscalidade, finanças, aprovisionamento, estatística técnica, apoio administrativo, assim como todas as tarefas associadas à área de sistemas de informação.

Nos níveis superiores podem realizar estudos e análises técnicas sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior.

Podem coordenar equipas de pessoal administrativo, com grau de autonomia relativo, identificando, sugerindo e propondo a resolução de problemas, podendo ser necessária a orientação de um superior para a sua resolução.

Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos Sistemas (Qualidade, Ambiente e Segurança) ou do Sistema de Gestão Florestal.

Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
Assistente Administrativo Escriturário	Assistente Administrativo Fiel de Armazém Rececionista de Materiais Técnico de Informática
Fiel de Armazém	
Rececionista de Materiais	
Programador de Aplicações Programador de Sistemas Programador Informático Operador Informático	

NOTA Os Colaboradores com a categoria de Secretária poderão aceder ao nível imediatamente superior ao actual, mediante o preenchimento dos requisitos mínimos de evolução profissional da Carreira Corporativa;

Os Colaboradores com as categorias de Auxiliar Administrativo, Bombeiro, Capataz Florestal, Supervisor Florestal, Motorista, Guarda de Propriedade e Trabalhador Agrícola Especializado só poderão ascender ao nível A2, mediante o preenchimento dos requisitos mínimos de evolução profissional da Carreira Corporativa.

## 2. Requisitos mínimos de evolução profissional

Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

2.1. Experiência (Tempos mínimos)	
Níveis	Tempos Mínimos de Permanência
C2	-
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3 *
A1	Não aplicável

2.2. Critérios de Admissão	
Idade mínima legal; Habilitações académicas: 12º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.	Conhecimentos de inglês falado e escrito; Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico; Aprovação em processo de recrutamento específico.

2.3. Avaliação de Desempenho Individual
<b>Para promoção de nível:</b> Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção; Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.
<b>Para progressão na banda:</b> Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.

\* O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

### 3. Aquisição de conhecimentos e valências

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

Nível	Recursos Humanos	Contabilidade e Fiscalidade	Compras, Armazém e Gestão de Stocks
<b>C</b>	Serviços Administrativos III Pessoal III Desenvolvimento e Formação III	Contabilidade financeira nível III (CA e F) Contabilidade analítica nível II (CA e CF) Preparação de informação de gestão (CA) Preparação de informação financeira II (CA) Fiscalidade nível II (CF) Fiscalidade nível III (F) Preparação de informação financeira I (F)	Gestão de Compras e Fornecedores III Organização e Armazenamento Materiais III Gestão de Stocks III
<b>B</b>	Serviços Administrativos II Pessoal II Posto Médico II Desenvolvimento e Formação II	Contabilidade financeira nível II (CA, CF e F) Contabilidade analítica nível I (CA e CF) Preparação de informação financeira I (CA) Conferência de facturas estrangeiras (CF) Reconciliação de contas (CF) Fiscalidade nível II (F)	Gestão de Compras e Fornecedores II Organização e Armazenamento Materiais II Gestão de Stocks II
<b>A</b>	Serviços Administrativos I Pessoal I Posto Médico I Desenvolvimento e Formação I	Contabilidade financeira nível I (CF, CA e F) Fiscalidade nível I (CF, CA e F) Reconciliação de contas (CA) Tratamento de documentação e arquivo (CF) Registo e tratamento de facturas (CF)  Conferência de facturas nacionais (CF)	Gestão de Compras e Fornecedores I Organização e Armazenamento Materiais I Gestão de Stocks I
<b>Conhecimentos Gerais</b>	Domínio de língua estrangeira Elaboração de relatórios e mapas de actividade Informática na óptica do utilizador (office) Aplicação informática de suporte à actividade Arquivo e tratamento de documentação da actividade		
<b>C2</b>	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100% A; B e C) + Coordenação + Domínio dos Conhecimentos Gerais		
<b>C1</b>	50% C + 100% B + 100% A da área específica + Domínio dos Conhecimentos Gerais		
<b>B2</b>	100% B + 100% A da área específica + Domínio dos Conhecimentos Gerais		
<b>B1</b>	50% B + 100% A da área específica + Domínio dos Conhecimentos Gerais		
<b>A2</b>	100% A da área específica + 3 Conhecimentos Gerais		
<b>A1</b>	-		

Níveis	Administrativa	Sistemas de Informação	Financeira	Estatística Técnica
<b>C</b>		Desenvolvimento de Soluções Documentação de Suporte à Infraestrutura	Tesouraria III	Estatística III
<b>B</b>	Preparação das Fichas de Formação Elaboração de pedidos de informação técnica Gestão do Espaço de Trabalho Elaboração de análises estatísticas Preparação de apresentações de suporte à Direcção Elaboração / análise de indicadores de desempenho Preparação, Análise e Carregamento em Sistema de Contratos de Arrendamento Florestal	Instalação e Manutenção de Infraestrutura II Formação a utilizadores	Tesouraria II	Estatística II
<b>A</b>	Preparação de Reuniões Requisições Diversas Tratamento do processo de deslocações Suporte Administrativo Atendimento telefónico Tratamento de correspondência Economato Acompanhamento de Contratos de Arrendamento Florestal	Instalação e Manutenção de Infraestrutura I Inventário de Equipamentos Arquivo de Documentação Suporte simples aos utilizadores Conhecimentos avançados Office	Tesouraria I	Estatística I
<b>Conhecimentos Gerais</b>	Domínio de língua estrangeira Elaboração de relatórios e mapas de actividade Informática na óptica do utilizador (office) Aplicação informática de suporte à actividade Arquivo e tratamento de documentação da actividade			
<b>C2</b>	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100% A; B e C) + Coordenação + Domínio dos Conhecimentos Gerais			
<b>C1</b>	50% C + 100% B + 100% A da área específica + Domínio dos Conhecimentos Gerais			
<b>B2</b>	100% B + 100% A da área específica + Domínio dos Conhecimentos Gerais			
<b>B1</b>	50% B + 100% A da área específica + Domínio dos Conhecimentos Gerais			
<b>A2</b>	100% A da área específica + 3 Conhecimentos Gerais			
<b>A1</b>	-			

### Carreira comercial

#### 1. Descrição da carreira

São enquadrados nesta carreira todos os Colaboradores com funções de suporte directo ao desenvolvimento de toda a actividade comercial, que implicam a execução de processos e actividades de natureza comercial.

Utilizam conhecimentos associados à função, com determinada área de especialização técnica e regem-se por rotinas e procedimentos predefinidos ou normalizados, estando sujeitos a instruções gerais superiores.

A carreira assume uma natureza transversal aos processos comerciais da Empresa, incluindo-se neste grupo os Colaboradores que executam os processos comerciais.

Nos níveis superiores podem assegurar o desenvolvimento de actividades de carácter mais analítico que suportam directamente os processos de negócio.

Podem coordenar equipas de executantes, com um grau de autonomia relativo, identificando, sugerindo e propondo a resolução de problemas, podendo ser necessária a orientação de um superior para a sua resolução.

Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos Sistemas (Qualidade, Ambiente e Segurança).

### Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
<b>Assistente Administrativo</b> <b>Profissional Construção Civil</b> <b>Fiel de Armazém</b>	<b>Assistente Comercial</b>

## 2. Requisitos mínimos de evolução profissional

Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

2.1.Experiência (Tempos mínimos)		2.2. Critérios de Admissão	
<b>Níveis</b>	<b>Tempos Mínimos de Permanência</b>	Idade mínima legal;  Habilitações académicas: 12º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.	Conhecimentos de inglês falado e escrito;  Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico;  Aprovação em processo de recrutamento específico.
C2	–		
C1	5		
B2	4		
B1	4		
A2	3 *		
A1	Não aplicável	<b>2.3. Avaliação de Desempenho Individual</b>	
		<b>Para promoção de nível:</b> Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção; Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.	
		<b>Para progressão na banda:</b> Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.	

NOTA: \* O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

### 3- Aquisição de conhecimentos e valências

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

Níveis	Operações	Marketing	Assistência Técnica, Desenvolvimento e Qualidade do Produto
<b>C</b>	Gestão Planeamento de Produção III Gestão do Processo Expedição III Customer Service III	Relatórios e Estatísticas Consultas de mercado Suporte à gestão do orçamento da área	Aprovisionamento Materiais Embalagem III Controlo Qualidade Materiais Embalagem III Desenvolvimento Materiais Embalagem III
<b>B</b>	Gestão Planeamento de Produção II Gestão do Processo Expedição II Customer Service II	Gestão e Organização de Visitas à fábrica Gestão de Merchandising Conferência de Facturas	Aprovisionamento Materiais Embalagem II Controlo Qualidade Materiais Embalagem II Desenvolvimento Materiais Embalagem II
<b>A</b>	Gestão Planeamento de Produção I Gestão do Processo Expedição I Customer Service I	Elaboração de Mapas de Actividade Gestão do arquivo documental Gestão de processos administrativos	Aprovisionamento Materiais Embalagem I Controlo Qualidade Materiais Embalagem I Desenvolvimento Materiais Embalagem I
<b>Conhecimentos Gerais</b>	Conhecimento de Estatística Básica Conhecimento da Cadeia de Valor - Áreas adjacentes Domínio de línguas estrangeiras Aplicação informática de suporte à actividade Informática na óptica do utilizador (Office)		
<b>C2</b>	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100% A; B e C) + Coordenação + Domínio dos Conhecimentos Gerais		
<b>C1</b>	100% C + 100% B + 100% A da área específica + Domínio dos Conhecimentos Gerais		
<b>B2</b>	100% B + 100% A da área específica + Domínio dos Conhecimentos Gerais		
<b>B1</b>	50% B + 100% A da área específica + Domínio dos Conhecimentos Gerais		
<b>A2</b>	100% A da área específica + 3 Conhecimentos Gerais		
<b>A1</b>	-		



## Áreas de conhecimento específicas

### Carreira Corporativa

#### Conhecimentos específicos das áreas de Recursos Humanos

	I	II	III
<b>Serviços Administrativos e de Apoio</b>	Aquisição, distribuição e controlo de águas e cafés Assegurar a manutenção de equipamento de escritório Fatos de trabalho	Serviços de telecomunicações (fixo e móvel) Gestão do arquivo inactivo Gestão do economato (Figueira)	Supervisão e acompanhamento de contratos de prestação de serviço Marcação de viagens, transportes e alojamentos (excepto Cacia) Secretaria e apoio administrativo Gestão da frota de viaturas
<b>Pessoal</b>	Processos de selecção e recrutamento Contratos de trabalho e trabalho temporário Tratamento de seguros	Gestão de cadastro Tratamento de ausências Tratamento de trabalho suplementar Relacionamento com entidades oficiais Conhecimentos de legislação fiscal e segurança social Despesas de deslocação em serviço	Tratamento de remunerações Tratamento de baixas Gestão de horários e tempos de trabalho Conhecimentos de legislação laboral
<b>Posto Médico</b>	Marcação de consultas e auxiliar de diagnóstico (M. Trabalho e Curativa) Testes de alcoolemia e toxicodpendência Apoio administrativo a médicos e enfermeiros Relacionamento com entidades externas	Acidentes de trabalho Exames médicos (convocatórias, exames, tratamento estatístico) Compras e gestão de stocks de medicamentos e outros materiais Seguro de saúde	
<b>Desenvolvimento e Formação</b>	Convocatórias e preparação dos dossiers técnico-pedagógicos Acompanhamento e suporte logístico às acções de formação Avaliação da formação níveis 1 e 2	Levantamento de necessidades de formação Regularização e "fecho" das acções de formação Avaliação da formação nível 3	Elaboração do plano de formação Planeamento e organização da formação externa Planeamento e organização da formação interna

#### Conhecimentos específicos das áreas de Sistemas de Informação

	I	II
<b>Desenvolvimento de Soluções</b>	Desenvolvimento de soluções de apoio à infraestrutura Desenvolvimento de Soluções Colaborativas Programação de Sistemas Programação Aplicacional	

<b>Instalação e Manutenção de Infraestrutura</b>	Instalações simples de equipamento e software Pacotes de Software genéricos Cablagem de Rede Periféricos Procedimentos de Operação Aplicações de negócio Básico	Instalações complexas de Hardware e Software Pacotes de Software específicos Instalação e configuração simples de rede Processos de aquisição de bens informáticos Operação de Servidores Periféricos Fabris Monitorização da infraestrutura Aplicações de negócio avançado
--	--	--

### Conhecimentos específicos das áreas de Compras, Armazém e Gestão de Stocks

	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>
<b>Gestão de Compras e Fornecedores</b>	Controlo do estado das encomendas Elaboração de encomendas Consultas ao mercado via SAP	Controlo de Qualidade dos Fornecedores Gestão de Reclamações e Prazos de entrega Elaboração de Mapas de Controlo de Gestão Conferência de Facturas de Fornecedores Gestão BD fornecedores Execução de mapas comparativos de propostas de fornecedores	Negociação com fornecedores (preços, prazos, condições de pagamentos) Execução do Intrastat
<b>Organização e Armazenamento de Materiais</b>	Descarga e movimentação de materiais Condução de MAET Aviamento de materiais	Inventário físico dos materiais (contagens, inventário permanente e global) Gestão física dos materiais (conservação) Recepção, identificação e verificação dos materiais Organização dos materiais em armazém Gestão do espaço e distribuição do material entre armazéns Armazenamento de materiais, equipamentos e produtos químicos	Reclamações e devoluções de materiais aos fornecedores Processo administrativo de inventários (contagens; análise de diferenças e acertos)
<b>Gestão de Stocks</b>	Criação de artigos em Armazém (identificação e codificação) Gestão de contratos (criação de encomendas) Análise de propostas de fornecedores	Realização de processo MRP, gráfico dente de serra e análise ABC Gestão de Resíduos e Ecoparque Elaboração e controlo do mapa de reservas Preparação de mapas e lançamento de notas de entrada	Planeamento e previsões de reposicionamento (análise de tendências, ciclos, sazonalidades) Análise de indicadores de gestão (taxa de rotação, cobertura, nível de serviço, custos de stock)

### Conhecimentos específicos das áreas de Contabilidade e Fiscalidade

	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>
<b>Contabilidade e financeira</b>	Noções de contabilidade Componentes das demonstrações financeiras Contabilização de gastos e ganhos Contabilização de imobilizado I	Contabilização de imobilizado II Ajustamentos e provisões Especialização dos exercícios	Análise do balanço Análise da demonstração dos resultados Impostos Existências

<b>Contabilidade analítica</b>	Noções básicas Centros de custo e de lucro Divisões Alocação de operações aos centros de custo ou a áreas de resultados	Ordens Valorimetria de existências Processo de valorização de existências	
<b>Fiscalidade</b>	IVA - tratamento nos documentos nacionais IVA - códigos de IVA e impactos declarativos Declarações / guias mensais de retenções	IVA - tratamento nos documentos estrangeiros IVA - preparação de declarações IRC - noções base (art.s 1 a 2X) Declaração Mod 10	IRC - Preparação e análise de estimativa IRC IRC - Preparação e análise de Mod 22 IES - preparação IVA - preparação de declarações dos registos de IVA Auxílio para preparação dos dossiers de preços de transferência e dossier fiscal Declarações Mod 30 / 34
<b>Preparação de informação financeira</b>	Preparação de contas mensais para distribuição interna Análise da coerência das contas mensais preparadas	Preparação de notas para ABDR Preparação de detalhes sobre contas mensais	
<b>Preparação de informação de gestão</b>	Preparação e análise de mapas para resposta a pedidos específicos e não recorrentes		

### Conhecimentos específicos da área de Estatística Técnica

	I	II	III
<b>Estatística Técnica</b>	Preparação/ Edição Relatórios Estatísticos Diários da Produção Pasta Preparação/ Edição Relatórios Estatísticos Diários de Paragens Preparação/ Edição Relatórios Estatísticos Diários Ambiente	Preparação/ Edição Relatórios Estatísticos Mensais da Produção Pasta Preparação/ Edição Relatórios Estatísticos Mensais de Paragens Preparação Inquéritos oficiais	Elaboração de Relatórios Estatísticos Diários e Mensais da Produção Papel e Reclamações Sistema de Gestão de Resíduos: - Elaboração de Relatórios - Manutenção Tabelas Análise de variáveis/ Query base dados para resposta solicitações internas e externas Preparação de apresentações

### Conhecimentos específicos da área Financeira

	I	II	III
<b>Tesouraria</b>	Noções de Contabilidade Processos de contabilização de transações Financeiras (pagamentos, recebimentos, compensações) Noções básicas de Cálculo Financeiro	Conhecimento do Sistema Bancário Conhecimento dos sistemas de pagamento nacionais e internacionais Análise e controlo de custos associados às movimentações bancárias Cálculo Financeiro Intermédio	Conhecimento de produtos financeiros especializados (garantias, créditos documentários, confirming) Controlo e análise de crédito Controlo e análise de fornecedores Orçamentação de Tesouraria

### Carreira Comercial

#### Conhecimentos específicos das áreas de Operações

	I	II	III
<b>Planeamento de Produção</b>	Inserção de Encomendas de Stock Verificação e acerto das ordens de fabrico	Gestão e optimização de PRS Elaboração de Transformation Orders Verificação do status das encomendas e replaneamento	Elaboração e Optimização de ordens de fabrico Diagnóstico de necessidades de makings Importação das SRO's Elaboração da Manf. Order / RW Orders Optimização da sequência dos Grupos de Máquinas Verificação das Optimizações
<b>Customer Service Support</b>	Atribuição de produtos a clientes e consignatários Gestão e manutenção da base de dados de produtos Libertação de Encomendas Pedidos de Cativação	Gestão e Manutenção da Base de Dados de Produtos Pedidos de Cativação de Matérias Gestão e reposição de stock de plataformas Gestão de encomendas de fornecedores externos Criação de Product Items Controlo do cumprimento dos requisitos da product offer	Gestão e reposição de stocks de plataformas Gestão de encomendas de fornecedores externos
<b>Customer Service Assistant</b>	Registo de Encomendas Envio de Confirmação de Encomendas Envio de facturas, notas de débito e crédito Envio de packing lists Gestão e manutenção da base de dados de consignatários Gestão e manutenção da base de dados de article numbers	Call-offs das plataformas Elaboração de planos de cargas Inserção e análise de reclamações Follow up de encomendas e informação do estado da encomenda Informação de pagamento e envio de documentação bancária	Tramitação documental de trade finance Tramitação documental de documentos de exportação
<b>Processo Expedição</b>	Booking de Espaços Controlo das necessidades e planos de Carga Análise de late Orders	Optimização de Cargas Alocação de custos e serviços por carga efectuada Planeamento e conferência de	Planeamento e Acompanhamento de Cargas Marítimas Tramitações documentais de transporte

	Planeamento de Encomendas Planeamento e Acompanhamento de Cargas por Rodovia	custos de transporte Análise do plano de cargas e monitorização de atrasos Acompanhamento da carga até ao cliente Escalonamento das cargas de acordo com as disponibilidades do armazém Gestão do parque de contentores Assegurar a elaboração do Plano de Cargas Contacto com fornecedores para resolução de Problemas	Definição e controle de objectivos de curto e médio prazo Assegurar a elaboração do Plano de Cargas Definição de acções de optimização do processo
--	---	---	--

### Conhecimentos específicos das áreas de Assistência Técnica e Desenvolvimento do Produto

	I	II	III
<b>Aprovisionamento Materiais Embalagem</b>	Inserir pedidos de gestão Inserir não conformidades Inserir de pedidos de compra Determinar necessidades de ME com necessidade a pedido Determinar necessidades de ME com ponto de encomenda	Inserir parâmetros de stock Criar aprocodes de ME Controlo e Conferência de facturas Participar na Reunião Diária Transformação Alterar estatutos de gestão Determinar necessidade de ME com procura dependente Inserir dados para reporting a entidades externas	Verificar disponibilidade de materiais para SC (Material Check) Acompanhar processos de transição de ME Determinar necessidades de ME com estatuto não corrente Seguimento de cotas de fornecedores Balancear entregas com capacidade de recepção de materiais
<b>Controlo Qualidade Materiais Embalagem</b>	Cumprir PIE de ME Inserir não conformidades Manter arquivo de padrões de ME	Recolher dados de não conformidades de ME na produção Inserir dados para reporting a entidades externas Controlo de material não conforme	Acompanhar testes industriais de ME Validar não conformidades de ME
<b>Desenvolvimento Materiais Embalagem</b>	Inserir pedidos de gestão Inserir não conformidades Inserir de pedidos de compra Preparar processo de desenvolvimento	Elaborar relatório desenvolvimento ME Alterar estatutos de gestão Seguir processos de desenvolvimento Verificar parâmetros técnicos das FEMEs Conferência de Facturas Inserir dados para reporting a entidades externas	Seleção da Tecnologia a utilizar num determinado Trabalho Aprovação no Fornecedor das primeiras provas em Máquina

### B - Carreiras Profissionais de Quadros Médios e Superiores

O Modelo de Carreiras de Quadros considera todos os quadros pertencentes à Portucel abrangidos nas categorias de Quadros Superiores e Quadros Médios / Intermédios.

	Categorias actuais
<b>Quadro Superior</b>	Chefe Departamento 0 Chefe Departamento 1 Chefe Departamento 2 Técnico Superior Analista de Sistemas Técnico de Sistemas Chefe de Serviço Analista de Aplicações
<b>Quadro Médio</b>	Chefe de Sector Industrial Chefe Sector Administrativo Encarregado Geral Fabril Encarregado Turno Fabril Encarregado Fabril Técnico Administrativo Técnico Comercial Técnico Industrial Chefe de Turno Fabril

### Níveis de evolução profissional

QUADRO SUPERIOR	<u>Carreira de Gestão</u>		<u>Carreira Técnica</u>
	5	Responsável 5	
4	Responsável 4	Técnico 4	
3	Responsável 3	Técnico 3	
2		Técnico 2	
1		Técnico 1	

  

QUADRO S	D2	Carreiras: Industrial, Comercial e Administrativa
	D1	

A **promoção de nível** corresponde à evolução profissional do colaborador por níveis funcionais.

A promoção de nível é sujeita ao cumprimento dos requisitos (abaixo definidos) e a necessidade organizacional.

A **progressão salarial** corresponde à evolução salarial do colaborador dentro de cada nível funcional, de acordo com a banda salarial definida para o nível respectivo.

### Carreiras quadros superiores

#### I. Definição

Neste grupo funcional estão enquadradas as funções de natureza técnica ou de gestão com responsabilidades de implementação ao nível estratégico e tático, no plano operacional e/ou

conceptual.

São funções que exigem um elevado grau de autonomia e de tomada de decisão, estando o nível de iniciativa destas funções balizado por princípios e políticas funcionais da Organização.

A tipologia de problemas que estas funções enfrentam assume um carácter diversificado em que a solução é obtida por extrapolação de soluções prévias ou por um pensamento analítico sobre problemas pouco definidos que requerem um elevado grau de elaboração.

Estas funções assumem uma forte orientação para o cliente, interno ou externo, e têm um impacto significativo nos resultados do negócio e no seu desenvolvimento regular.

## II. Âmbito

Tendo em conta a estrutura funcional existente na Empresa o modelo de carreiras dos quadros superiores incidirá sobre duas carreiras: GESTÃO e TÉCNICA, de acordo com a actividade desempenhada:

<b>GESTÃO</b>	<p>Funções que assumem responsabilidades de chefia/coordenação de um departamento ou serviço, assegurando a implementação dos objectivos estratégicos através do planeamento, coordenação e controlo da actividade e dos recursos afectos.</p> <p>Estas funções, embora limitadas por uma ou mais políticas funcionais gerais, situam-se claramente entre a Direcção e a execução de tarefas, cabendo-lhes a proposição de políticas funcionais, a definição dos <i>standards</i>, normas e procedimentos, bem como o controlo, de forma mais ou menos próxima, quanto à consecução dos objectivos.</p> <p>As competências mais valorizadas nesta carreira passam pela capacidade de liderança e gestão de equipas, iniciativa, inovação, visão estratégica e orientação para o cliente e para resultados, em complemento dos conhecimentos técnicos adquiridos.</p>
<b>TÉCNICA</b>	<p>Inclui funções, que requerem um conhecimento técnico ou especializado, adquirido através de formação específica, qualificações profissionais e/ou experiência profissional.</p> <p>No seu nível máximo de proficiência traduz-se no domínio de competências numa área de conhecimentos específica;</p> <p>As respectivas responsabilidades implicam a concepção e/ou o domínio de procedimentos e com frequência a coordenação, supervisão e controlo funcional de processos, projectos e sistemas complexos.</p> <p>As competências mais valorizadas nesta carreira passam pela capacidade técnica, capacidade de resolução de problemas, iniciativa, inovação e orientação para o cliente e para os resultados.</p>

## III. Níveis de evolução profissional

A carreira dos quadros superiores foi delimitada em cinco níveis de evolução profissional, tal como apresentado:

		<u>Carreira de Gestão</u>	<u>Carreira Técnica</u>
<b>QUADRO SUPERIOR</b>	5	<b>Responsável 5</b>	
	4	<b>Responsável 4</b>	<b>Técnico 4</b>
	3	<b>Responsável 3</b>	<b>Técnico 3</b>
	2		<b>Técnico 2</b>
	1		<b>Técnico 1</b>

#### IV. Descrição da carreira

<b>Requisitos Mínimos de Entrada</b>	
<p><b>Habilitações Literárias:</b> Licenciatura ou superior;</p> <p><b>Línguas:</b> Domínio de Inglês;</p> <p><b>Conhecimentos técnicos</b> específicos adequados á respectiva área funcional.</p> <p><b>Competências comportamentais valorizadas:</b> resolução de problemas, iniciativa, inovação, ambição profissional, flexibilidade, orientação para resultados e trabalho em equipa.</p> <p><b>Potencial</b> ao nível de liderança e gestão de pessoas.</p>	<p><b>Exp. Profissional</b></p> <p><u>Entrada</u> Estágio Profissional com duração mínima de 12 meses (no caso de recrutamento externo em início de carreira);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aprovação em processo de recrutamento específico;</b></li> <li>• <b>Disponibilidade para trabalhar em turnos</b> (quando a natureza das funções o requeira)</li> </ul>



IV. a) Descrição carreira de gestão

<b>Descrição dos Níveis</b>		
	<b>Definição</b>	<b>Âmbito de Responsabilidade</b>
<b>Responsável Nível 5</b>	São as funções que asseguram a definição, coordenação e monitorização dos objectivos e do desempenho de um departamento, actuando com elevada autonomia. Detêm responsabilidades sobre equipas de grande dimensão e/ou processos muito complexos e heterogéneos, com impacto estratégico na Organização.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incidência no plano estratégico com elevado impacto nos resultados da Organização;</li> <li>• Actuação de acordo com políticas funcionais gerais, assumindo um papel importante na definição de standards, normas e procedimentos para consecução de objectivos;</li> <li>• Âmbito de actuação heterogéneo e complexo;</li> <li>• Exigência de liderança de equipas, com visão estratégica do negócio;</li> <li>• Elevada autonomia na tomada de decisões.</li> </ul>
<b>Responsável Nível 4</b>	São as funções que asseguram os objectivos de um departamento ou serviço e coordenam o seu desempenho, cabendo-lhes a definição e controlo dos <i>standards</i> , normas e procedimentos. O âmbito de intervenção é heterogéneo e complexo, requerendo nível de autonomia na tomada de decisões sob sua responsabilidade.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incidência no plano tático/estratégico, com impacto significativo nos resultados da Direcção;</li> <li>• Âmbito de actuação heterogéneo e complexo;</li> <li>• Actuação de acordo com normas e políticas claramente definidas, contribuindo para a sua definição;</li> <li>• Exigência de liderança e gestão de equipas;</li> <li>Autonomia na tomada de decisões.</li> </ul>
<b>Responsável Nível 3</b>	São as funções que asseguram os objectivos de um serviço ou área especializada/funcional, com algum nível de autonomia de decisão. Estas funções planeiam e coordenam o trabalho de uma equipa de técnicos superiores ou quadros médios, cabendo-lhes a supervisão dos <i>standards</i> , normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais definidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incidência no plano tático/operacional, com coordenação operacional das actividades;</li> <li>• Actuação de acordo com normas e políticas definidas,</li> <li>• Âmbito de actuação homogéneo e complexo;</li> <li>• Capacidade de coordenação e supervisão de equipas.</li> <li>• Exigência de coordenação de equipas e influência sobre os outros;</li> <li>• Autonomia relativa na tomada de decisões.</li> </ul>

IV.a) Descrição carreira de gestão

Requisitos		Requisitos de evolução profissional – Carreira de Gestão		
		Área Industrial	Área Comercial	Área Corporativa
Avaliação de Desempenho *		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaliação de Desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos</li> <li>• Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos</li> </ul>		
Nível				
Experiência Profissional/ Competências e Conhecimentos	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprovados conhecimentos de duas áreas fabris (preferencialmente conhecimentos de pasta e papel)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conhecimentos Comprovados em duas áreas comerciais (preferencialmente entre Marketing, Comercial e Logística)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conhecimentos comprovados em duas áreas de Suporte (preferencialmente transversal à Direcção)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência relevante em função de gestão de nível 4 (ou equivalente no exterior)</li> <li>• Demonstração de competências de liderança, visão estratégica do negócio, iniciativa e assertividade</li> <li>• Requisito preferencial: chefia/ participação de projecto transversal de natureza estratégica no gPS*</li> </ul>		
	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência relevante em função de nível 3, de gestão ou técnica (ou equivalente no exterior)</li> <li>• Demonstração de competências de coordenação de equipas, iniciativa e visão estratégica</li> <li>• Requisitos preferenciais:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência em 2 sub áreas/ processos da área de responsabilidade</li> <li>• Chefia/ participação em projectos transversais á Direcção*</li> </ul> </li> </ul>		
	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Domínio técnico da área funcional correspondente</li> <li>• Demonstração de competências de orientação para os resultados e para o cliente, flexibilidade, ambição profissional, resolução de problemas e iniciativa</li> <li>• Capacidade de gestão de equipas.</li> </ul>		

\* Não aplicável a processos de recrutamento externo

IV.b) Descrição carreira técnica

<b>Descrição – Carreira Técnica</b>		
<b>Níveis</b>	<b>Definição</b>	<b>Âmbito de Responsabilidade</b>
<b>Técnico Nível 4</b>	São funções que requerem um domínio técnico integral de competências numa área de conhecimento. Pressupõe a existência de funções com elevado grau de autonomia e de tomada de decisão de âmbito técnico. Funções que se dedicam ao estudo de questões muito complexas, apresentando soluções inovadoras de elevado âmbito técnico ou estratégico e com impacto significativo na organização. Poderá incluir a gestão/supervisão de projectos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incidência no plano estratégico com impacto significativo ao nível da tomada de decisões do Grupo;</li> <li>• Responsabilidade sobre processos heterogéneos e muito complexos;</li> <li>• Domínio integral de competências numa área de conhecimento com elevado nível de complexidade.</li> </ul>
<b>Técnico Nível 3</b>	São funções que requerem um domínio técnico ou especializado de uma área de conhecimento. A sua execução implica o domínio de procedimentos e, frequentemente, a supervisão/controlo funcional de processos ou sistemas complexos. São funções que apresentam soluções técnicas inovadoras com impacto económico-estratégico no Grupo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incidência no plano estratégico/tático com impacto nos resultados da Direcção ou Organização;</li> <li>• Responsabilidade sobre processos heterogéneos e complexos;</li> <li>• Domínio de competências numa área de conhecimento complexa.</li> </ul>
<b>Técnico Nível 2</b>	São funções que requerem um conhecimento técnico ou especializado, adquirido através de formação específica, qualificações profissionais ou através de experiência profissional. A sua execução implica o domínio de procedimentos, processos ou sistemas com algum nível de complexidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incidência no plano tático com impacto nos resultados da Direcção;</li> <li>• Responsabilidade sobre processos complexos;</li> <li>• Elaboração de pareceres que sustentem a tomada de decisões.</li> </ul>
<b>Técnico Nível 1 (Entrada)</b>	São funções de suporte técnico/operacional à consecução da actividade regular da Organização. Pressupõem o tratamento de situações e/ou problemas com algum grau de complexidade técnica. São funções que contemplam a execução de um conjunto de actividades predominantemente orientadas por procedimentos predefinidos e/ou estandardizados e sujeitas a supervisão.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incidência no plano operacional, sujeito normalmente a coordenação superior estreita,</li> <li>• Domínio de procedimentos e normas diversificados face a problemas relativamente complexos.</li> </ul>

V.b) Descrição carreira técnica

Requisitos de acesso		Carreira Técnica		
		Área Industrial	Área Comercial	Área Corporativa
Avaliação de Desempenho		<ul style="list-style-type: none"> <li>Avaliação de Desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos</li> <li>Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos</li> </ul>		
Nível				
Experiência Profissional/ Competências e Conhecimentos	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Domínio integral de competências técnicas na sua área de responsabilidade</li> <li>Conhecimentos comprovados de 2 áreas de conhecimento dentro da Área Funcional (Industrial, Comercial ou Corporativa)</li> <li>Demonstração de competências de resolução de problemas, orientação para resultados, iniciativa e visão estratégica</li> <li>Requisito preferencial: gestão de projectos transversais de natureza estratégico no GPS (*)</li> </ul>		
	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Domínio do conhecimento técnico específico requerido para o desempenho da função</li> <li>Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa e pensamento conceptual</li> <li>Requisitos preferenciais:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência relevante em duas áreas de responsabilidade</li> <li>Participação em projectos transversais à Direcção a que pertence (*)</li> </ul> </li> </ul>		
	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Domínio do conhecimento técnico específico, procedimentos e sistemas da função</li> <li>Formação profissional ou experiência profissional no domínio técnico</li> <li>Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa, flexibilidade e orientação para resultados</li> </ul>		
	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Requisitos mínimos de entrada para Quadro Superior</li> </ul>		

(\*) Não aplicável a processos de recrutamento externo

## Carreiras quadros médios

### I. Definição

Neste grupo funcional estão enquadrados os colaboradores que:

- Desempenham funções de chefia operacional nomeadamente na coordenação, distribuição e orientação do trabalho de funções executantes, segundo directrizes superiores. A estas funções cabe o controlo e supervisão de *standards*, normas e procedimentos, actuando com algum nível de autonomia, no âmbito das políticas e procedimentos previamente definidos.
- Inclui ainda funções que requerem um nível de conhecimento especializado e que normalmente incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos. Estas funções são

desempenhadas num âmbito de actuação com algum nível de autonomia, de acordo com políticas e procedimentos previamente definidos.

## II. Âmbito

### Carreira industrial

#### Supervisor

Funções responsáveis pela supervisão de uma equipa de executantes e pelo controlo dos *standards*, normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais previamente definidas. Estas funções incluem:

- Supervisores (Manutenção, Produção, Armazém) - correspondem a funções responsáveis pela gestão de uma equipa de executantes para as áreas de Manutenção, Produção e Armazém.
- Supervisores de Turno - correspondem a funções responsáveis pelos turnos e gestão da respectiva equipa de executantes
- Supervisores de Equipa - correspondem a funções responsáveis pelos turnos e/ou coordenação de equipa de executantes para o Parque de Madeiras, Manutenção, Armazéns de Pasta e Papel e Transformação/Acabamento.

#### Técnico Industrial

Funções de tipologia técnico-prática que exigem conhecimento profundo no domínio da aplicação dos processos na área industrial, adquirido através de formação técnica ou experiência profissional, operando processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere à realização de tarefas, actuando de acordo com coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos.

### Carreira comercial

#### Técnico Comercial

Funções de natureza técnico-prática que apoiam a implementação dos processos de negócio e que actuam no âmbito da área comercial. São funções que requerem um profundo conhecimento dos processos comerciais, exigindo orientação para o cliente externo, capacidade de relacionamento interpessoal e o domínio de processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere à realização de tarefas, actuando segundo coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos.

## Carreira administrativa

### Técnico Administrativo

Funções de natureza técnico-prática de suporte às actividades regulares de negócio, actuando no âmbito das áreas corporativas do Grupo. São funções que requerem um profundo conhecimento dos processos administrativos, exigindo eficácia em procedimentos numa secção especializada e o domínio de processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere à realização de tarefas, actuando segundo coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos.

### III. Níveis de evolução profissional

Para efeitos de desenvolvimento e gestão de carreiras os quadros médios são enquadrados em 2 níveis (D1 e D2), na sequência das Carreiras desenhadas para os Executantes:

<b>D</b>	<b>2</b>	O nível D2 corresponde ao topo de evolução de carreira do colaborador enquanto quadro médio, pressupondo domínio técnico-operacional de uma área especializada. Implica maior autonomia e responsabilidades acrescidas relativamente aos processos/procedimentos, requerendo uma ampla formação e experiência profissional. A inserção neste nível pressupõe que o processo de aprendizagem contínua do colaborador passou não só pelo acumular de conhecimentos técnico-operacionais mas também pela aprendizagem de postos de trabalho/valências de outras áreas, revelando polivalência e flexibilidade.
	<b>1</b>	O nível D1 pressupõe o desempenho de funções que requerem conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, específicos bem como algum nível de polivalência. Incluem funções com algum nível de autonomia, que actuam de acordo com políticas e procedimentos definidos. Incluem funções com responsabilidade de supervisão ou coordenação funcional de uma equipa de executantes. É o nível máximo para funções de supervisão de equipa.

### III. Descrição da carreira

<b>Requisitos Mínimos de Entrada</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilitações Literárias: 12º ano ou Curso Técnico-Profissional (ou experiência profissional equivalente)</li> <li>• Línguas: Bons Conhecimentos de Inglês (falado e escrito)</li> <li>• Conhecimentos técnicos específicos adequados à respectiva área funcional</li> <li>• Competências comportamentais valorizadas: resolução de problemas, orientação para resultados, flexibilidade e trabalho em equipa</li> <li>• Potencial ao nível de coordenação de pessoas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumprimento do Plano de Formação específico</li> <li>• Avaliação de Desempenho média de 2,25 nos 3 anos anteriores (não aplicável a processos de recrutamento externo)</li> <li>• Aprovação em processo de recrutamento específico</li> <li>• Disponibilidade para trabalhar em turnos (quando a natureza das funções o requeira)</li> <li>• Estágio Profissional com duração mínima de 12 meses (no caso de recrutamento externo em início de carreira)</li> </ul>

### Requisitos de evolução profissional

	Carreira Industrial	Carreira Comercial	Carreira Administrativa
<b>D2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Com origem em D1 (SGD Quadros): Avaliação de Desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos. Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos*</li> <li>• Com origem em C2 (SGD Executantes): Avaliação de Desempenho média de 2,25 ou superior durante últimos 3 anos. Nenhuma avaliação abaixo de 2 nos últimos três anos*</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permanência Mínima no nível D1 (2 anos) ou C2 (4 anos)*</li> <li>• Domínio de conhecimentos dos requisitos C2 (carreira de executantes)*</li> <li>• Nível não acessível aos Supervisores de Equipa</li> <li>• Requisito preferencial: desempenho anterior de funções nível D1</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidade de Coordenação/chefia de equipas, Resolução de problemas, iniciativa e flexibilidade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Domínio de 2/3 línguas estrangeiras</li> <li>• Orientação para o cliente, flexibilidade, iniciativa e relacionamento inter-pessoal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolução de problemas, iniciativa, rigor e flexibilidade.</li> </ul>
<b>D1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaliação de Desempenho média de 2,25 ou superior durante últimos 3 anos (SGD Executantes). Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos*</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permanência Mínima no nível C2 (2 anos) ou C1 (4 anos)*</li> <li>• Domínio de conhecimentos de acordo com os requisitos C2 definidos em carreiras de executantes (C1 no caso de Supervisor de Equipa)*</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidade de Coordenação/chefia de equipas, Resolução de problemas, iniciativa e flexibilidade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Domínio de 2/3 línguas estrangeiras</li> <li>• Orientação para o cliente, flexibilidade, iniciativa e relacionamento inter-pessoal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolução de problemas, iniciativa, rigor e flexibilidade.</li> </ul>

\* Não aplicável a processos de recrutamento externo

### C – enquadramento dos colaboradores

#### Critério de Conversão

O enquadramento dos colaboradores nos níveis de carreira será efectuado de acordo com a seguinte matriz de conversão:

		Executantes	
		Níveis anteriores	
NOVOS NÍVEIS	C2	6	
	C1	7	
	B2	8 e 9	
	B1	10 e 11	
	A2	12	
	A1	13	

		Quadros Superiores	
		Níveis anteriores	
NOVOS NÍVEIS	5	0 e 1	
	4	2	
	3	3 e 4	
	2	5	
	1	6	

		Quadros Médios	
		Níveis anteriores	
NOVOS NÍVEIS	D2	4 e 5	
	D1	6 e 7	

## ANEXO II

### Bandas Salariais

#### Quadros Superiores

Níveis	Bandas Salariais ( € / Ano )		
5	62.700 €	-	95.135 €
4	52.721 €	-	80.274 €
3	37.967 €	-	61.832 €
2	29.723 €	-	45.019 €
1	22.998 €	-	35.147 €

#### Quadros Médios

Níveis	Bandas Salariais ( € / Mês )		
D2	1.530 €	-	3.191 €
D1	1.248 €	-	2.366 €



Executantes		
Nível	Zona de Admissão	Banda Salarial ( € / mês )
C2		1.298 € - 2.292 €
C1		1.143 € - 2.065 €
B2		1.040 € - 1.892 €
B1		937 € - 1.444 €
A2	747 €	851 € - 1.321 €
A1	680 €	779 € - 1.052 €

### Anexo III

Nos termos e para efeitos do previsto na cláusula 91<sup>a</sup> do presente AE, procede-se à seguinte enunciação taxativa:

**A. Cláusulas e condições do AE publicado no BTE n.º 41, de 08 de novembro de 2010, que continuarão a aplicar-se aos trabalhadores da PORTUCEL admitidos anteriormente à entrada em vigor do presente AE:**

#### A.1. Cláusulas:

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

- 1- A duração do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na Empresa.
- 2- A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo os trabalhadores em regimes de turno que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, aos quais a Empresa fornecerá a refeição em locais apropriados, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Laboraçoão contínua

- 1- O horário de trabalho de laboração contínua é anual e corresponde em média a 39 horas de trabalho semanal.
- 2- Os horários de trabalho serão elaborados, para períodos de cinco anos com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso,

e com a integração de dezanove ou vinte dias de férias, por trabalhador, no período de Maio a Setembro, podendo este período de férias ser repartido em sub-períodos, em que um deles terá, pelo menos, dez dias consecutivos.

2.1- Os restantes dias de férias serão gozados em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extra turnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.2- Poderão ser efetuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

- 3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomarão as suas refeições no local de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respetivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.
- 4- Até noventa dias antes de concluído o período dos cinco anos previstos no número dois a empresa e os representantes dos trabalhadores podem reunir para analisar eventuais propostas de alteração aos horários de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Férias**

- 1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Determinação da retribuição horária**

- 1- O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:  
$$(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídio de turno} + \text{I. H. T.}) \times 12 / \text{Período normal de trabalho semanal} \times 52$$
- 2- Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

- 1- Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88% da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 66.<sup>a</sup>.
- 2- As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respetiva antiguidade.
- 3- Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão.

- 4- Porém, o seu processamento far-se-á, apenas a partir de 1 de janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroatividade.
- 5- Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da empresa em 31 de maio de 1994 aplica-se o regime constante da cláusula 62.<sup>a</sup> do AE Portucel, S.A., publicado no [\*Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 4, de 29 de janeiro de 1992.\*](#)

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

- 1- Os trabalhadores no regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte:
  - a) 9,52% da referida base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga fixa;
  - b) 10,96% da base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga variável;
  - c) 12,38% da base de indexação, quando no regime de três turnos sem laboração contínua;
  - d) 20% da base de indexação, quando no regime de três turnos com laboração contínua.
- 1.1. No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, os trabalhadores que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, aos quais a Empresa fornecerá a refeição em locais apropriados, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho, aos valores de subsídio de turno referidos, acrescem, respetivamente, 10% e 7% da remuneração base individual.
- 2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho noturno.
- 3- Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.
- 4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.
- 5- Os trabalhadores no regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento mínimo de 11 feriados por ano de serviço efetivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respetivo horário de trabalho.
- 6- As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem aos 11 dias indicados no número anterior.
- 7- Os feriados referidos no n.º 5 são pagos ao longo do ano, ao ritmo de um feriado em cada mês, com a exceção do mês de Novembro. Os feriados trabalhados que excedam os onze, são pagos no final do ano a que respeitam.
- 8- No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho no regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no n.º5.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Base de indexação**

- 1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, do Anexo A, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = R / n$$

sendo:

M = média simples das remunerações;

R = soma das remunerações de todos os grupos salariais;

n = número de grupos salariais.

- 2- Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turno e diuturnidades serão arredondados para a dezena ou meia dezena de cêntimos imediatamente superior.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

### **Subsídio de Natal**

- 1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

### **Subsídio de bombeiro**

- 1- Os trabalhadores selecionados para o corpo de bombeiros da Empresa do serviço de proteção contra incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respetivo posto:

Aspirante – € 26,82;

De 3<sup>a</sup> classe – € 28,50;

De 2<sup>a</sup> classe – € 32,02;

De 1<sup>a</sup> classe – € 35,66;

Subchefe – € 37,51;

Chefe – € 39,28;

Ajudante de comando – € 42,81.

- 2- Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que falem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

### **Retribuição da prevenção**

- 1- O trabalhador no regime de prevenção terá direito a:
  - a) Pagamento de uma compensação de 20% da remuneração base, doze vezes por ano;

- b) Retribuição do trabalho suplementar efetivamente prestado;
- c) Folga de compensação pelo trabalho suplementar efetivamente prestado, quando este se verifique em dia de descanso semanal obrigatório;
- d) Garantia de transporte da empresa desde o local da sua residência até à instalação a que pertence e desta para aquele;
- e) Em alternativa à alínea anterior, o pagamento, de subsídio de transporte.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Subsídio de infantário**

- 1- A Empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário, no valor mensal de € 62,44;
- 2- Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário.
- 3- O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.
- 4- O direito ao subsídio de infantário cessa logo que o beneficiário possa utilizar serviços adequados ao dispor da Empresa ou logo que o filho perfaça 7 anos de idade.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Subsídio de transporte**

- 1- A Empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respetivo local de trabalho, no início e termo do respetivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.
- 2- Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à Empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação, em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.
- 3- Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos, ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Regalias sociais**

- 1- A Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, as seguintes regalias:
  - a) Seguro social;
  - b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
  - c) Subsídio especial a deficientes: 86,83 €;

- d) Complemento de reforma;

## **A.2. Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor**

- 1- Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspetos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;

Vibrações;

Radiações térmicas;

Mudanças térmicas intermitentes;

Ausência de iluminação solar;

Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

- 2- Nestes termos e em virtude das características muito especiais da atividade 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) O prémio será atribuído por cada hora efetiva de trabalho, aos trabalhadores direta ou permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:
    - Supervisor de turno de Produção de Energia;
    - Operador Processo (produção e recuperação e energia).
  - b) O prémio terá o valor horário de € 0,72 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;
  - c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

## **A.3. Outras Condições**

### **a) Extinção do regime de Dispensas de 48 horas/ano remuneradas**

Extinção do regime de faltas dadas até 48 horas em cada ano civil, com integração na Remuneração Base/Subsidio de Turno do valor correspondente a 16 horas, calculado com base na taxa horária de cada Colaborador.

Instituição de um regime de horário que possibilite a justificação de eventuais ausências a cada início do horário normal de trabalho.

Este regime assenta nos seguintes princípios:

- Período máximo de 30 minutos;
- Utilização até 2 situações por mês.

Na situação dos Colaboradores de horário geral (Administrativo e Industrial) o período de ausência tem de ser compensado no próprio dia. No caso dos Colaboradores em regime de turnos a utilização dos períodos acima referidos obriga ao prolongamento do tempo de trabalho do Colaborador a substituir, não podendo este abandonar o posto de trabalho até estar assegurada a sua substituição.

Este prolongamento do período de trabalho não confere direito a pagamento de trabalho suplementar.

#### b) Prémio chamada

O Prémio de Chamada é substituído pelo pagamento da deslocação em viatura própria, pelo valor estabelecido no nº 6 da cláusula 37ª deste AE.

#### c) Trabalho suplementar

O pagamento de trabalho suplementar será o de acordo com a Lei, à excepção do trabalho realizado em dia de descanso/feriado, que terá um acréscimo de 0,25 %, até ao limite de 44 horas por ano por colaborador. O pagamento deste acréscimo tem efeitos a partir de 1 de Agosto de 2014, conforme quadro abaixo:

Tipo das Horas em trabalho suplementar		A PARTIR DE 01/08/2014
		Coefficiente
Dia Útil - Diurna	1ª hora e seguintes	1,375
Dia Útil - Nocturna	1ª hora e seguintes	1,75 a)
Dia - Feriado/Folga / Descanso	Diurna	2,25 b)
	Nocturna	2,375 c)

a) inclui Sub. Trabalho Nocturno

b) até ao limite de 44 horas ano, caso superior igual à Lei

c) até ao limite de 44 horas ano, caso superior igual à Lei, inclui Sub. Trab Nocturno

#### d) Trabalho prestado em dia feriado / Regime de Turnos em Laboração Contínua

O trabalho prestado em dia feriado, pelos trabalhadores de laboração contínua será calculado pela seguinte fórmula:

$$R(tf) = Rh \times T(tf) \times 2,4$$

Sendo :

R(tf) = Remuneração do Trabalho prestado em dia feriado

Rh = retribuição horária

T(tf)= tempo de trabalho prestado em dia feriado

#### A.4. Previsão comum

Todas as matérias que não se encontrem reproduzidas neste documento, incluindo remissões constantes nas cláusulas e condições transcritas em A.1., A.2. e A.3., serão interpretadas e aplicadas de acordo com o texto do AE publicado no presente BTE.

### Anexo A – Tabela de Remunerações

2013

TABELA DE REMUNERAÇÕES

GRUPOS	TAB. I	%	TAB. II	%	TAB. III	%	TAB. IV	%	TAB. V	%
1	2.165,00	0,98%	2.412,00	1,01%	2.543,00	0,99%	2.663,00	0,99%	2.844,00	0,99%
2	2.002,00	1,01%	2.240,00	0,99%	2.361,00	0,98%	2.469,00	0,98%	2.543,00	0,99%
3	1.696,00	1,01%	1.914,00	1,00%	2.010,00	1,01%	2.107,00	1,01%	2.240,00	0,99%
4	1.458,00	0,97%	1.650,00	0,98%	1.728,00	0,99%	1.808,00	1,01%	1.914,00	1,00%
5	1.338,00	0,98%	1.523,00	0,99%	1.593,00	1,01%	1.661,00	0,97%	1.735,00	0,99%
6	1.188,00	1,02%	1.362,00	0,96%	1.418,00	1,00%	1.484,00	1,02%	1.523,00	0,99%
7	1.036,00	0,97%	1.201,00	1,01%	1.249,00	0,97%	1.307,00	1,00%	1.362,00	0,96%
8	975,00	1,04%	1.156,00	0,96%	1.201,00	1,01%	1.252,00	0,97%	1.263,00	1,04%
9	915,00	0,99%	1.093,00	1,02%	1.130,00	0,98%	1.183,00	1,02%	1.201,00	1,01%
10	879,00	1,03%	1.037,00	0,97%	1.075,00	1,03%	1.113,00	1,00%	1.135,00	0,98%
11	828,00	0,98%	987,00	1,02%	1.018,00	0,99%	1.058,00	0,95%	1.075,00	1,03%
12	780,00	1,04%	935,00	0,97%	965,00	1,05%	1.004,00	1,01%	1.020,00	0,99%
13	724,00	0,98%	878,00	1,04%	903,00	1,01%	939,00	0,97%	966,00	1,05%

Lisboa, 29 de maio de 2013

Pela Portucel, S.A.

---

(João António Xavier da Costa Ventura)

na qualidade de mandatário

Pelo SINDETELCO – Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media

---

(Ana Paula Medeiros Francisco Nunes)

na qualidade de mandatária



---

(Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes)

na qualidade de mandatário

Pela FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, em representação do seu sindicato filiado:

SITese – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços

---

(Ana Paula Medeiros Francisco Nunes)

na qualidade de mandatária

*Depositado em 1 de julho de 2013, a fls 139 do livro 11, com o n.º 52/2013, nos termos do artigo 494º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro.*

**Acordo coletivo entre a PT Comunicações, SA e outras e o SINDETELCO – Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros (Revisão global) - Retificação**

No [\*Boletim do Trabalho e Emprego n.º 2º, de 29 de maio de 2013\*](#), encontra-se publicado o acordo coletivo identificado em título, cuja cláusula 83.<sup>a</sup> enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária retificação.

Assim, a páginas 98 do citado *Boletim*, onde se lê:

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

- 1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podem as mesmas ser substituídas:
  - g) Se o trabalhador expressamente o preferir, por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da contratação;
  - h) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, não considerado trabalho

suplementar, por acordo entre entidade empregadora e trabalhador, não podendo exceder as 2 horas por dia normal de trabalho, nem, em dias de descanso semanal ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nem as 200 horas por ano.

- 2- Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto na alínea a) do número anterior não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente ACT para aquele tipo de faltas.
- 3- Quando as faltas determinem perda de retribuição e esta seja substituída por perda de dias de férias, tal substituição não afeta a remuneração de férias e o respetivo subsídio.”

Deve ler-se:

“Cláusula 83ª

### **Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

- 1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podem as mesmas ser substituídas:
  - a) Se o trabalhador expressamente o preferir, por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da contratação;
  - b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, não considerado trabalho suplementar, por acordo entre entidade empregadora e trabalhador, não podendo exceder as 2 horas por dia normal de trabalho, nem, em dias de descanso semanal ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nem as 200 horas por ano.
- 2- Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto na alínea a) do número anterior não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente ACT para aquele tipo de faltas.
- 3- Quando as faltas determinem perda de retribuição e esta seja substituída por perda de dias de férias, tal substituição não afeta a remuneração de férias e o respetivo subsídio.”

**Decisões arbitrais:**

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

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

**Jurisprudência:**

## **ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:**

### **Associações Sindicais:**

#### **I – Estatutos**

#### **FETESE- Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços- Alteração**

Alteração aprovada em 29 de maio de 2013, com última publicação de estatutos no [\*Boletim do Trabalho e Emprego n.º 48, de 29 de dezembro de 2011.\*](#)

#### **CAPITULO V**

#### **Organização da FETESE**

#### **SECÇÃO I**

#### **Conselho Geral**

#### **Artigo 19.º**

#### **Composição do Conselho Geral**

- 1- O Conselho Geral é o órgão máximo da FETESE e é composto pelos elementos designados pelos sindicatos filiados, conforme a ordem dos escalões de quotização estabelecidos no artigo 44.º, n.º 2, dos presentes estatutos:
  - a) Primeiro escalão – dois elementos;
  - b) Segundo escalão – três elementos;
  - c) Terceiro escalão – quatro elementos;
  - d) Quarto escalão – cinco elementos;
  - e) Quinto escalão – seis elementos;
- 2- São ainda, por inerência, membros do conselho geral:
  - a) Os membros da mesa do conselho geral;
  - b) Os membros do secretariado, sem direito a voto.
- 3- Para efeitos do n.º 1 deste artigo, os sindicatos deverão enviar ao presidente do conselho geral relação dos representantes e respetivos suplentes, relação essa que deve estar permanentemente atualizada.
- 4- O número de membros por inerência não pode ser superior a um terço do total de membros.

## CAPITULO VII

### Fundos

#### Artigo 44.º

#### Quotização

- 1- O escalão da quotização mensal de cada sindicato filiado é fixado pelo secretariado na primeira reunião de cada ano.
- 2- São estabelecidos os seguintes escalões:
  - a) Primeiro escalão – um a cinco IRCTs;
  - b) Segundo escalão – seis a dez IRCTs;
  - c) Terceiro escalão – de onze a vinte e cinco IRCTs;
  - d) Quarto escalão – de vinte e seis a cinquenta IRCTs;
  - e) Quinto escalão – mais de cinquenta IRCTs;
- 3- A quotização correspondente a cada escalão será fixada na primeira reunião de secretariado após a eleição dos órgãos estatutários.
- 4- Os sindicatos podem optar pelo escalão superior ao que lhe caberia por aplicação do número de IRCTs de que é subscritor.

Registado em 3 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fls 156 do livro n.º 2.

## **SINERGIA – Sindicato da Energia - Alteração**

Alteração aprovada em 13 de abril de 2013, com última publicação de estatutos no [\*Boletim do Trabalho e Emprego\* n.º 3, de 22 de janeiro de 2013.](#)

## CAPÍTULO I

### Natureza e Objectivo

#### Artigo 1.º

#### Denominação, âmbito, sede e duração

- 1- O Sindicato desenvolve a sua atividade em todo o País – continente e regiões autónomas – tem a sua sede em Lisboa e terá delegações onde a Direção o decidir, de acordo com as necessidades e organização interna.

- 2- O Sindicato é constituído por tempo indeterminado.

## CAPÍTULO II

### **Composição, Direitos e Deveres**

#### Artigo 6.º

#### **Direito dos sócios**

São direitos dos sócios, nomeadamente:

- 1- Participar em toda a atividade do sindicato, de acordo com os presentes estatutos e seus regulamentos, nomeadamente ao que se refere ao exercício do direito de tendência que se encontra regulado no Anexo 3 a estes Estatutos.

## CAPÍTULO III

### **Organização e Competências**

#### Artigo 12.º

#### **Da Assembleia Delegada**

- 1- A Assembleia Delegada é o órgão representativo máximo do SINERGIA, e é constituído por:

1.1. A Mesa de Assembleias;

1.2. Colégio de quarenta delegados eleitos em sufrágio universal, direto e secreto, por lista nominativa completa e pelo método de Hondt;

1.3. Pelos membros efetivos da Direção, em exercício de funções.

- 2- São competência e funções da Assembleia Delegada:

...

2.9. Deliberar a adesão do sindicato a outras organizações;

...

3.1. Com exceção das situações a que se referem os artigo 31.º no seu n.º 5 e artigo 34.º n.º 1 dos presentes Estatutos, todas as deliberações da Assembleia Delegada são tomadas por maioria simples.

#### Artigo 15.º

#### **Direção**

- 1- A Direção é composta por um número ímpar, no mínimo de sete e um máximo de treze elementos efetivos e por um número de suplentes não superior ao número de efetivos nem inferior a 1/3 destes, eleitos por sufrágio universal, direto e secreto, em lista nominativa

completa, pelo método de lista maioritária para um mandato de três anos, incluindo as inerências nos termos previstos nestes Estatutos e respectivos anexos.

### ANEXO 3

#### **Regulamento do Direito de Tendência**

O presente anexo destina-se a regulamentar o exercício do direito de tendência previsto no artigo 6.º dos Estatutos do SINERGIA-Sindicato da Energia, em cumprimento ao disposto no artigo 45.º n.º 2 do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, e artigo 55.º n.º 2 da Constituição da República Portuguesa, aqui consideradas como ‘Leis Habilitantes’.

#### Artigo 1.º

##### **Direito de Organização**

No SINERGIA-Sindicato da Energia podem ser constituídas tendências político-sindicais.

- 1- Uma tendência sindical é constituída, mediante requerimento ao Presidente da Mesa das Assembleias, subscrito por mínimo de 10 delegados do colégio de delegados a que alude o ponto 1 do artigo 12.º dos Estatutos do sindicato.
- 2- Do requerimento deve constar a denominação de tendência, (eventualmente) um logótipo, princípios fundamentais e programa de ação.
- 3- A todo o tempo é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta, dirigida pelo próprio ao Presidente da Mesa das Assembleias.

#### Artigo 2.º

##### **Exercício do Direito**

O exercício do direito de tendência concretiza-se da seguinte forma:

- 1- Possibilidade de usar um lema e logótipo próprios, não confundíveis com os do SINERGIA.
- 2- Estabelecer livremente a sua organização interna.
- 3- Difundir as suas posições utilizando os meios de que o Sindicato pode dispor, publicando dois comunicados, por ano civil, no sitio da Internet do Sindicato, com a extensão máxima de 25 linhas.

#### Artigo 3.º

##### **Objectivos**

Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical,

têm como objectivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.

#### Artigo 4.º

##### **Deveres**

As Tendências Sindicais devem:

- 1- Exercer a sua ação com observância das regras democráticas dentro dos limites presentes na Declaração de Princípios dos Estatutos do SINERGIA-Sindicato da Energia.
- 2- Dinamizar, junto dos trabalhadores que a ela aderirem, os princípios do Sindicalismo Democrático e Independente.
- 3- Impedir a instrumentalização partidária do Sindicato.
- 4- Abster-se de praticar quaisquer ações que possam por em causa ou dividir o movimento sindical independente.
- 5- Consagrar o direito dos trabalhadores, seus membros, votarem livremente em qualquer ato em que venham a exercer o seu direito de voto no âmbito da atividade do Sindicato, sem qualquer vinculação ou disciplina da Tendência Sindical a que pertençam.

Registado em 5 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fls 156 do livro n.º 2.

#### **União Sindical Concelhia de Penafiel - Cancelamento**

Por sentença proferida em 13 de fevereiro de 2013 e transitada em julgado em 13 de março de 2013, no âmbito do processo n.º 1975/10.7TBPNF, que correu termos no 1.º Juízo do Tribunal Judicial de Penafiel, movido pelo Ministério Público contra a União Sindical Concelhia de Penafiel, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a União Sindical tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da Direção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da União Sindical, efetuado em 16 de julho de 198º, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II – Direção

### **Associação Nacional dos Treinadores de Futebol**

Eleição nos dias 1 e 2 de junho de 2013, para o mandato de três anos

#### **Presidente:**

José Pereira de Oliveira	1940097 7ZZ9
--------------------------	--------------

#### **Vice-Presidentes:**

Domingos José Paciência Oliveira	9606322
Carlos Alberto Lopes Dinis	2173192
Vítor Manuel Motas Fernandes	2204201
Manuel da Silva e Sousa	2840627
Rui Manuel P. Reis Quinta	3831235
António Joaquim Costa Oliveira	7372978 7ZZ3
José Alberto M. Silva Torres	1782902 0ZZ5
Vítor Manuel da Costa Araújo “Paneira”	7849800 7ZZ4
António Miguel Nunes Ferraz Leal de Araújo	7423800 0ZY5
Carlos Alberto Oliveira Secretário	9019258 3ZZ8
Marco César Pereira da Cunha Alves	10528789 0ZZ9
Teresa da Conceição Figueiras Jordão	10118426 3ZZ2
Nuno Preto Rebelo Cristóvão de Almeida	5197577 7ZZ1
André Filipe Damasceno Teixeira	10760800 6ZZ0



**Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - ASSIFECO**

Eleição em 1 de junho de 2013, para o mandato de quatro anos.

Presidente	Jorge Manuel V. Oliveira	C.C. 10042232
1.º Vice-presidente	Sérgio Moita das Neves	C.C. 10554123
2.º Vice-presidente	Fernando António P. Silva	B.I. 7407405
3.º Vice-presidente	António Rui F.C. Almeida	C.C. 10214925
Tesoureiro	Edgar Jorge Pereira Araújo	C.C. 6095167
1.º Secretário	Nuno Filipe Macedo da Silva	C.C. 10381996
2.º Secretário	João Paulo F. A. Morgado	C.C. 10355143
Vogal	Rui Miguel T. Fernandes	C.C. 10832830
Vogal	Carlos Manuel Gil Pires	B.I. 9183659
Vogal	Pascoal Pereira Marques	C.C. 11191727
Vogal	Celestino Eduardo G. da Silva	C.C. 3995678
Vogal	Rosa Maria Ferreira Tavares	C.C. 10876036
Vogal	Cristiana Filipa Soares Pereira	C.C. 12963651
Vogal	Andreia Sofia Silva Conceição	C.C. 11519497

**FETESE- Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços**

Eleição em 29 de maio de 2013, para o mandato de dois anos

**Efetivos:**

Secretário-geral	Luís Manuel Belmonte Azinheira	C.C. – 048886718
------------------	--------------------------------	------------------

Vice Secretário-geral	José António de Jesus Arsénio	B.I. – 6000141
Secretário	Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho	B.I. – 6064635
Secretário	António Fernando Vieira Pinheiro	B.I. – 3041831
Secretário	Carlos Manuel Dias Pereira	C.C. – 04712379
Secretário	Luís António Pires Batista	B.I. – 5041874
Secretário	Joaquim Martins	B.I. – 511427
Secretário	Vítor Manuel Vicente Coelho	C.C. – 00164458

**Suplentes:**

Secretário	Adérito Rocha Almeida	C.C. – 8862406
Secretário	José Manuel Dias da Silva Rodrigues	B.I. – 3170988
Secretário	Luís Filipe Oliveira Costa	C.C. – 05191156
Secretário	João Manuel Cunha Miranda	B.I. – 11873641
Secretário	Ivo Manuel Ferreira Carvalho	C.C. – 12533574

**SINCOMAR – Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante**

Eleição em 17 de junho de 2013, para o mandato de quatro anos

**Efetivos:**

*Helder da Costa Almeida*

C.C. n.º 02879262

*José Manuel Antunes de Almeida*

C.C. n.º 04859974

*Jaime António Grave Martins*

C.C. n.º 02039017

*Francisco José dos Santos de Borja Serafim*

C.C. n.º 05796250

*José Manuel de Moraes Teixeira*

C.C. n.º 03006701

*Joaquim José Martins Abreu*

BI n.º 9216021

*Luís Jorge da Cunha Carreira*

C.C. n.º 1580059

*José Augusto da Câmara Leme de Mendonça*

C.C. n.º 6197093

*Pedro António Gonçalves Guerra Campos*

C.C. n.º 5600201

*Mário Pedro Martins Alexandre*

BI n.º 2161898

*Filipe Jorge Pestana Camolino e Sousa*

BI n.º 7316594

**Suplentes:**

*André Bernardo Madaíl Caldeira Bettencourt*

C.C. n.º 10082110

*Miguel Pereira do Valle Fernandes de Sousa*

C.C. n.º 12982900

**SINDAV- Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação**

Eleição em 11 de junho de 2013, para o mandato de dois anos.

**Presidente** – António Francisco Mendonça dos Reis Salgado, Cartão de Cidadão n.º

09110393, válido até 10/09/2015

**Vice-Presidente** – António Jorge Marques dos Santos, Cartão de Cidadão n.º 06407629, válido até 21/09/2015

**Vogal** -Joaquim Telmo da Silva Barbosa, B.I. n.º 7377322 de 08/08/2005, Lisboa.

**Vogal** -Luís Alberto Caetano Lampreia, Cartão de Cidadão n.º 07354944, válido até 07/04/2016.

**Vogal** -Fernando Manuel dos Santos Cardoso, Cartão de Cidadão n.º 6627420, válido até 24/02/2016.

**Vogal** -António Manuel Chagas Malagueiro, B.I. n.º 7810304 de 29/03/2004, Lisboa.

**Vogal** -Paulo Jorge Lages de Carvalho Gonçalves, Cartão de Cidadão. n.º 6035117, válido até 22/04/2014.

**Vogal** -Nuno Gonçalo Fontes Vaz, Cartão de Cidadão n.º 11971197, válido até 11/09/2013.

**Vogal**- Manuel Lança, Cartão de Cidadão n.º 10825178, válido até 04/06/2015.

### **Sindicato dos Músicos, dos Profissionais do Espetáculo e do Audiovisual - CENA**

Eleição em 26 de junho de 2012, para o mandato de três anos

Luís Manuel Pacheco Marques Cruz Cunha	6003573	2013-12-11
Bruno Reinhold Moraes Cabral	12681453	2015-06-24
Carla Alexandra Bolito Domingues	9583740	2016-06-22
André Soares Albuquerque	12323021	2017-12-26
Margarida Antónia Antunes Barata	1 1265252	2016-03-05
Rita Luis Ribeiro Simões Namorado	11731469	2014-05-06
Franz Jurgen Dorsam	017700	2019-08-17

**Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Sul**

Eleição em 3 de Junho de 2013, para o mandato de quatro anos

**Efetivos:**

Jorge Ferreira de Amorim, C.C. n.º 5065633.  
Armando Pacheco Sequeira, C.C. n.º 07827056.  
Arsénio Marques Caetano, B.I. n.º 6117378.  
Luís Filipe Guerreiro Batista, B.I. n.º 11108419.  
Manuel José Baeta da Cruz, C.C. n.º 04824932.  
Luís Pedro Estevão dos Santos, B.I. n.º 12067185.  
Rui António dos Santos Abreu Neves, B.I. n.º 9607678.  
Humberto Augusto Martins Nascimento, C.C. n.º 0131630.  
David Manuel Costa Ribeiro Silva, B.I. n.º 9908708.

**Suplentes:**

Manuel Firmino Tavares, C.C. n.º 05822268.  
Emanuel Filipe Silvestre da Encarnação, C.C. n.º 10836916.  
Manuel José Baeta da Cruz, C.C. n.º 04824932.  
Ivo Manuel Silva Gorgulho, B.I. n.º 12326625.  
Armindo José Encarnação Henrique, C.C. n.º 06868743.  
Sebastião Basílio de Jesus Gonçalves, B.I. n.º 9329016.  
João Alberto Machado Cabral, B.I. n.º 7750411.

## **Associação de Empregadores:**

### **I – Estatutos**

#### **ACICB – Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Rodão - Alteração**

Alteração aprovada em 29 de maio de 2013, com última publicação de estatutos no [\*Boletim do Trabalho e Emprego\* n.º 25, de 08 de julho de 2009](#).

#### **CAPITULO I**

#### **Denominação, Composição, Duração, Sede e Objectivos**

##### **Artigo 1.º**

##### **Denominação**

A Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão, também designada por ACICB é uma pessoa colectiva de utilidade pública, dotada de personalidade jurídica, sem fins lucrativos.

##### **Artigo 1.º A**

##### **Composição**

A associação é composta de um número ilimitado de sócios que exerçam o comércio, indústria e serviços sob qualquer das suas variadas formas.

##### **Artigo 1.º B**

##### **Duração**

A ACICB, fundada em 28 de março de 1911 tem duração ilimitada, dissolvendo-se nos casos expressamente previstos na lei e nos presentes estatutos.

##### **Artigo 2.º**

##### **Sede**

A ACICB tem âmbito regional sendo a sua sede em Castelo Branco, na Rua Senhora da Piedade, Lote 4 – A -1.º, freguesia de Castelo Branco.

A Direção, por simples deliberação, poderá criar delegações ou qualquer outra forma de representação social em qualquer ponto do território dos concelhos de Castelo Branco, Idanha-a-Nova, Vila Velha de Ródão ou fora deles.

Artigo 3.º

**Dos Objectivos**

- 1- A Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão tem como objectivo a defesa e promoção das actividades económicas no seu território de atuação e, em particular, dos seus associados, a nível regional, nacional e internacional.
- 2- Para prossecução dos seus objectivos cabe à ACICB o desenvolvimento de actividades de e serviços, de promoção de negócios e investimentos, informação e apoio técnico, formação profissional e ensino técnico-profissional, arbitragem comercial representação dos legítimos interesses da comunidade empresarial e, em particular, dos associados, junto do poder local e central, colaboração com a administração pública, com organismos congéneres nacionais e estrangeiros e, bem assim, com outras entidades que promovam o desenvolvimento das relações comerciais com a Região.
- 3- Dos objectivos específicos:
  - a) A defesa dos legítimos interesses e direitos de todos os comerciantes, industriais e de serviços associados, seu prestígio e dignificação;
  - b) Representar os seus associados, sempre que o seu concurso seja solicitado, em atos públicos ou junto dos departamentos oficiais ou, onde estejam representadas associações congéneres, sempre que nesses atos estejam envolvidos os interesses comerciais, industriais e de serviços;
  - c) Propor e participar na definição das normas de acesso à atividade, características dos estabelecimentos comerciais, suas condições de trabalho e segurança;
  - d) Propor e participar na elaboração dos esquemas de preços e comercialização dos produtos;
  - e) Participar na definição da política de créditos que se relacione com o desenvolvimento geral dos sectores abrangidos pela Associação;
  - f) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos e sociais dos sectores;
  - g) Estudar e propor a solução dos problemas que se refiram aos horários de funcionamento dos estabelecimentos dos seus associados;
  - h) Estudar em conjunto, por ramos de atividade, a constituição de cooperativas ou outras formas de associação que contribuam para a redução dos circuitos de distribuição;
  - i) Promover os estudos necessários, procurando soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente nas contratações colectivas de trabalho;
  - j) Estudar e impulsionar com o seu apoio e colaboração as pretensões dos associados em matéria de segurança social;
  - k) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para os sectores;
  - l) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das atividades e contribuir para uma

melhor formação profissional, através de cursos de gestão, técnica de vendas e de publicidade, etc.;

- m) Promover a criação de uma biblioteca especializada para uso dos sócios, onde se encontre, especialmente, além de literatura profissional, toda a legislação referente às atividades representadas;
  - n) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente ligados ao seu ramo de atividade, facultar serviços médicos bem como quaisquer outros serviços de apoio aos associados;
  - o) Organizar e manter atualizado o cadastro dos associados e obter as informações necessárias para uso e utilidade da Associação;
  - p) Integrar-se em uniões, federações e confederações ou outras organizações congéneres com fins idênticos aos da Associação;
  - q) Celebrar contratos para levar a cabo cursos de formação profissional;
  - r) Promover e contribuir para o harmónico desenvolvimento técnico, económico e social da região em que se encontra inserida;
  - s) Desenvolver os diversos sectores a que pertencem os seus associados, em conformidade com os interesses daqueles e da economia nacional;
  - t) Promover e apoiar os contactos comerciais, industriais e de serviços com os mercados externos, quer proporcionando aos associados o conhecimento dos produtos estrangeiros, quer divulgando os produtos das indústrias dos associados em mercados internacionais;
  - u) Desenvolver relações com associações congéneres, suas federações e confederações, câmaras de comércio nacionais e estrangeiras e organismos similares bem como formalizar a sua adesão;
  - v) Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre as empresas e a Associação e incentivando a participação ativa e constante daquelas na vida associativa.
- 4- ACICB poderá filiar-se noutros organismos de idêntica finalidade, representá-los ou com eles associar-se, bem como participar no capital de sociedades comerciais

## **CAPÍTULO II**

### **Dos Associados**

#### **Artigo 4.º**

### **Sócios, Categorias**

#### **1- Podem ser sócios da ACICB:**

- a) As pessoas singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, que no território regional exerçam, direta ou indiretamente, atividades de natureza económica;
- b) Instituições ou outros organismos que, não prosseguindo fins lucrativos e não tendo natureza política, exerçam a sua atividade em domínios que, direta ou indiretamente, se prendam ou influenciem a atividade dos agentes económicos.



2- A Associação tem três categorias de sócios:

a) Efetivos;

I. Podem ser sócios efetivos, todas as pessoas singulares ou colectivas que, na área da associação, exerçam o comércio, a prestação de serviços ou a indústria.

b) Colaboradores.

II. Podem ser sócios Colaboradores os que, em virtude dos seus conhecimentos ou qualificações, possam prestar uma colaboração de ordem científica ou técnica adequada aos fins associativos.

b) Honorários.

III. Podem ser sócios honorários, todas as pessoas que individual ou colectivamente tenham prestado relevantes serviços à Associação ou à comunidade.

#### Artigo 5.º

#### **Admissão dos Sócios**

A admissão dos sócios far-se-á por deliberação da direcção, mediante solicitação dos interessados, em impresso próprio. As deliberações sobre a admissão ou rejeição dos sócios deverão ser comunicadas directamente aos interessados até 30 dias após a entrada do pedido.

- 1- Das admissões e rejeições poderá haver recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados; mas o assunto só será discutido e votado na primeira reunião ordinária da assembleia-geral após a interposição. O recurso apresentado dá lugar à suspensão da deliberação tomada pela direcção.
- 2- O pedido de admissão de sócios envolve plena adesão aos estatutos da Associação, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer desta, quer daquelas em que esta Associação vier a integrar-se.
- 3- As sociedades deverão indicar à Associação a forma de constituição e o nome do seu representante.

#### Artigo 6.º

#### **Direito dos associados**

- 1- Frequentar a instalações da ACICB nas condições que lhe forem estipuladas;
- 2- Solicitar as informações que houver por convenientes sobre a atividade da ACICB;
- 3- Eleger e ser eleitos;
- 4- Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a Associação considere necessárias;
- 5- Participar e convocar reuniões da assembleia-geral nos termos estatutários e dos regulamentos da Associação;

- 6- Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- 7- Utilizar e beneficiar dos serviços da associação nas condições que forem estabelecidas;
- 8- Reclamar perante os órgãos associativos de atos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação;
- 9- Fazerem-se representar pela Associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral;
- 10- Exonerar-se da sua qualidade de associado depois de liquidados todos os seus débitos perante a Associação.

§ Único

- a) Os sócios colaboradores e honorários não poderão votar em assembleia-geral nem ser eleitos para órgãos sociais;
- b) Ao sócios efetivos de instituições congéneres poderão beneficiar de direitos e regalias atribuídos aos sócios efetivos da ACICB, nos termos e condições constantes dos protocolos de cooperação que esta venha a celebrar.

Artigo 7.º

**Deveres dos associados**

- 1- Colaborar nos fins da Associação;
- 2- Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;
- 3- Contribuir pontualmente com o pagamento da joia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;
- 4- Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela Associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;
- 5- Tomar parte na assembleias-gerais e nas reuniões para que forem convocados;
- 6- Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;
- 7- Zelar pelos interesses e prestígio da Associação.

Artigo 8.º

**Perda da qualidade de associados**

- 1- Os que deixarem de exercer a atividade;
- 2- Os que se demitirem;
- 3- Os que deixarem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem

dentro do prazo que lhes for definido após interpelação;

- 4- Os que sejam expulsos por não cumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança e o respeito dos demais associados por atitudes ou ações manifestadas ou praticadas de comprovada má fé e atentórias do prestígio da classe e da Associação;
- 5- A penalidade de que trata a alínea anterior é da competência exclusiva da assembleia geral;
6. Os que desejarem desistir da sua qualidade de sócios deverão apresentar o seu pedido de demissão, por carta registada, à direção, sem prejuízo para a Associação de poder reclamar a quotização correspondente aos três meses seguintes ao da comunicação de demissão.

#### Artigo 8.º A

#### **Suspensão da qualidade de associados**

- 1- Podem ser suspensos dos seus direitos os sócios que não paguem as suas quotas no prazo de seis meses a contar do seu vencimento.
- 2- A situação de suspensão será comunicada ao sócio remisso, por meio de carta registada com aviso de recepção, sendo-lhe fixado o prazo de três meses para regularizar o seu débito ou justificar a falta de pagamento.
- 3- Findo o prazo referido no número anterior, na falta de regularização do débito ou de justificação da falta, poderá ser o sócio de imediato excluído mas, nesta situação é penalizado com uma coima inerente a 20 vezes o valor da dívida afim de que a ACICB seja compensada pelos custos de cobrança coerciva, desta e do valor em dívida.
- 4- Compete à Direção deliberar sobre a aceitação da justificação ou exclusão do sócio.
- 5- O sócio excluído pelos motivos previstos no presente artigo, poderá ser readmitido decorrido o prazo de um ano e desde que tenha procedido ao integral pagamento dos débitos à data da exclusão.

### CAPÍTULO III

#### **Órgãos Sociais**

#### Artigo 9.º

#### **Órgãos, duração do mandato, impedimentos, eleição, demissão e lista de candidaturas**

São órgãos da associação a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

- 1- **A duração dos mandatos é de quatro anos, renovável, com exceção do presidente da direção** que só pode ser reeleito três vezes.
- 2- Nenhum associado poderá fazer parte de mais do que um dos órgãos eletivos.
- 3- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar.
- 4- Se os órgãos sociais se demitirem no todo ou em parte, ou forem destituídos por deliberação da assembleia-geral convocada expressamente para o efeito, esta nomeará uma comissão para

substituir o órgão ou órgãos destituídos ou demitidos até à realização de novas eleições.

- 5- As listas das candidaturas para os órgãos associativos devem ser subscritas pelos candidatos e por, pelo menos, 50 associados no pleno gozo dos seus direitos e enviadas ao presidente da assembleia-geral, nos termos que vierem a ser regulamentados.

### **Da Assembleia-geral**

#### Artigo 1.º

#### **Definição**

A assembleia-geral é a reunião de todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 11.º

#### **Composição**

- 1- A mesa da assembleia-geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário;
- 2- Na falta ou ausência do Presidente, será substituído pelo Vice-Presidente. Na falta ou ausência deste, será substituído pelo secretário, que convidará um sócio, de entre os presentes para exercer as funções de Secretário.

#### Artigo 12.º

#### **Competência**

- 1- Eleger e destituir a respectiva mesa, a direção e o conselho fiscal;
- 2- Aprovar e votar quaisquer alterações aos estatutos, em reuniões plenárias;
- 3- Aprovar e alterar os regulamentos internos da Associação;
- 4- Definir as linhas gerais de atuação da Associação;
- 5- Discutir e votar os relatórios da direção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação do saldo que lhe for apresentado;
- 6- Deliberar sobre o recurso de admissão ou rejeição de sócios e de aplicação de multas pela direção;
- 7- Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente;
- 8- Deliberar, sob proposta da direção e mediante parecer favorável do conselho fiscal, sobre o montante das joias e das quotas.

Artigo 13.º

**Atribuições do presidente da mesa**

- 1- Convocar a assembleia-geral nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;
- 2- Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;
- 3- Dar posse aos órgãos associativos;
- 4- Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia-geral;
- 5- Rubricar e assinar o livro de atas da assembleia-geral.

Artigo 14.º

**Reunião, convocatória, funcionamento**

A assembleia-geral reunirá ordinariamente em plenário, até 31 do mês de março de cada ano, uma vez de quatro em quatro anos, para eleição da mesa, da direção e do conselho fiscal; extraordinariamente, a assembleia-geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da direção, do conselho fiscal e a requerimento de mais de 50 sócios.

- 1- A assembleia geral é convocada nos termos legais, devendo ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua, mediante aviso enviado pelo correio, email ou anúncio publicado em jornal regional, com a antecedência mínima de 15 dias, designando sempre o local, dia, hora e ordem de trabalhos;
- 2- Tratando-se de alteração de estatutos, com a ordem de trabalhos deverá ser enviada a indicação específica das modificações propostas;
- 3- Em primeira convocação a assembleia-geral não pode deliberar sem a presença de, pelo menos, metade dos associados.
- 4- Em segunda convocação, que será feita simultaneamente com a primeira, a assembleia-geral reunirá trinta minutos depois de verificada a inexistência do quórum exigido pelo número anterior, funcionará com a presença de qualquer número de sócios.
- 5- A assembleia-geral extraordinária convocada a requerimento dos associados nos termos previstos na alínea a) do número 1º do artigo 14.º, só poderá funcionar se estiverem presentes ou devidamente representados, pelo menos, dois terços dos requerentes.
- 6- Os sócios podem fazer-se representar, mediante simples carta dirigida ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, por outro sócio ou por mandatário ao qual tenham sido conferidos os necessários poderes para vincular a empresa e para participar na votação e discussão dos assuntos que forem tratados.
- 7- A cada sócio presente ou representado corresponde um voto.
- 8- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes ou representados.
- 9- Exceptuam-se do disposto no número anterior os seguintes casos:
  - a) As deliberações relativas à eleição dos membros dos órgãos sociais são tomadas por maioria simples dos votos presentes ou representados;
  - b) As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do

- número de todos os sócios presentes ou representados;
- c) As deliberações sobre a dissolução da ACICB requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os sócios efetivos no pleno uso dos seus direitos sociais, ou em terceira convocação por 75% dos presentes.
10. A assembleia-geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número;
- a) Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá ser efectuada.
11. Na assembleia-geral a cada associado corresponderá um voto;
12. Os associados poderão delegar noutro sócio a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa, mas nenhum associado poderá aceitar mais do que um mandato.

#### Artigo 15.º

#### **Deliberações**

Nas reuniões de assembleia-geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respectiva ordem de trabalhos.

#### **Da Direção**

#### Artigo 16.º

#### **Composição**

- 1- A Direção é constituída por um Presidente, um Vice-Presidente, cinco vogais efetivos e dois suplentes.
- 2- O Presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo Vice-Presidente e, por sua vez, os Vogais suplentes substituem os efetivos no caso de falta ou impedimento prolongado destes.

#### Artigo 17.º

#### **Destituição ou Demissão da Direção**

Se, por qualquer motivo, a direção for destituída ou se demitir, será a gestão da associação regulada, até novas eleições, de harmonia com o estabelecido no n.º 4 do artigo 9.º.

**Artigo 18.º**

**Competência da Direção**

- 1- Gerir a Associação;
- 2- Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- 3- Aprovar ou rejeitar a admissão de associados;
- 4- Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia-geral;
- 5- Elaborar anualmente o relatório e as contas de gerência e apresentá-los à assembleia-geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- 6- Propor à assembleia-geral, ouvidos os membros do conselho fiscal, a tabela das joias e das quotas a pagar pelos associados;
- 7- Criar delegações nas sedes de concelho ou noutras localidades onde porventura se venham a justificar;
- 8- Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho para toda a atividade comercial, industrial e de serviços;
- 9- Contrair empréstimos em nome da Associação, com o parecer favorável do conselho fiscal;
- 10- Adquirir e alienar bens imóveis, com o parecer favorável do conselho fiscal;
- 11- Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-los à aprovação da assembleia-geral;
- 12- Aplicar sanções nos termos destes estatutos;
- 13- Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentados da Associação e praticar todos os atos necessários à realização dos fins da Associação;
- 14- Representar a Associação em juízo e fora dele, podendo substabelecer em advogado, mediante procuração com poderes forenses gerais ou especiais.

**Artigo 19.º**

**Competências do presidente da direção**

- 1- Representar a Associação;
- 2- Convocar e presidir às reuniões da direção;
- 3- Promover a coordenação geral dos diversos sectores das atividades da Associação;
- 4- Orientar superiormente os respectivos serviços;
- 5- Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

único. Aos vice-presidentes compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções por ele delegadas.

Artigo 2.º

**Reunião, deliberações**

A direção da Associação reunirá sempre que julgue necessário, por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez em cada mês.

- 1- A Direção não poderá validamente deliberar sem a presença da maioria dos seus membros, tendo o Presidente voto de qualidade.

Artigo 21.º

**Forma de obrigar**

A Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão obriga-se validamente pelas assinaturas conjuntas de dois membros da Direção, sendo obrigatória a assinatura do Presidente ou a do responsável pela área da tesouraria ou de um só membro havendo delegação expressa de poderes ou, ainda, pelas assinaturas de um ou mais mandatários com poderes expressamente conferidos para o efeito pela Direção.

Artigo 22.º

**Forma de obrigar atos de mero expediente**

Para a prática de atos de mero expediente, é necessária e bastante a assinatura de um dos membros da Direção ou de um funcionário qualificado da ACICB, a quem, para o efeito, tenham sido conferidos os necessários poderes exarados em ata da Direção.

**Do Conselho Fiscal**

Artigo 23.º

**Composição**

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, e dois secretários, eleitos pela assembleia-geral.



Artigo 24.º

**Competência do concelho fiscal**

- 1- Examinar a contabilidade, conferir a caixa e fiscalizar os atos de administração financeira;
- 2- Dar parecer sobre o relatório anual da direção e as contas do exercício;
- 3- Dar parecer sobre a fixação da tabela de joias e quotas;
- 4- Dar parecer sobre aquisições e alienações de bens imóveis;
- 5- Dar parecer sobre empréstimos a contrair;
- 6- Pedir a convocação da assembleia-geral em reunião extraordinária, quando o julgue necessário;
- 7- Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

Artigo 25.º

**Competência do presidente do concelho fiscal**

- 1- Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- 2- Rubricar e assinar o livro de atas do conselho fiscal;
- 3- Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

Artigo 26.º

**Reunião, deliberações**

O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direção da Associação.

- 1- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes e constarão do respectivo livro de atas.
- 2- O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direção, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

**CAPÍTULO IV**

Artigo 27.º

**Receitas da associação**

- 1- O produto das joias e das quotas pagas pelos associados;

- 2- Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- 3- Outras receitas eventuais regulamentares;
- 4- O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;
- 5- Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

Artigo 28.º

**Despesas da associação**

- a) As que provierem da execução dos fins estatutários;
- b) Quaisquer outras autorizações pela direção.

CAPÍTULO V

**Disciplina associativa**

Artigo 29.º

**Infracções**

As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da Associação ou, ainda, a falta de cumprimento das deliberações da assembleia-geral e da direção, serão punidas da forma seguinte:

- 1.º Censura;
- 2.º Advertência;
- 3.º Suspensão de direitos e regalias até seis meses;
- 4.º Multa até ao montante da quotização de cinco anos;
- 5.º Expulsão.

Artigo 3.º

**Competência para aplicação de penas**

A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência exclusiva da direção.

- 1- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo, não inferior a cinco dias, para apresentar a sua defesa.
- 2- Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.
- 3- Da aplicação da pena e da multa pode o acusado recorrer para a assembleia-geral.

Artigo 31.º

**Falta de pagamento pontual das quotas**

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à Associação poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 29.º, sem prejuízo de recurso aos tribunais comuns para a obtenção judicial das importâncias em dívida.

CAPÍTULO VI

**Disposições gerais**

Artigo 32.º

**Ano social**

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 33.º

**Alteração dos estatutos**

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados na reunião da assembleia-geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 34.º

**Dissolução**

A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação de três quartos de todos os associados.

Artigo 35.º

**Omissões**

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal.

## **Regulamento Eleitoral**

### **Para os órgãos sociais da ACICB – associação comercial, industrial e serviços de castelo branco, Idanha-a-Nova e vila velha de Ródão**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Objecto**

##### **Artigo 1.º**

##### **Objecto**

O presente Regulamento aplica-se à eleição dos órgãos sociais da ACICB – Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Abertura do Processo Eleitoral**

##### **Artigo 2.º**

##### **Abertura e publicitação**

- 1- O processo eleitoral para os órgãos sociais da ACICB será aberto com a convocação pelo Presidente da Mesa da Assembleia Geral, com antecedência mínima de 30 dias, por meio de comunicação postal ou electrónica dirigida a todos os sócios efetivos ou de anúncio público em jornais regionais.
- 2- Da convocatória constará o dia, hora e local da Assembleia Eleitoral, bem como a data limite para a apresentação de candidaturas aos órgãos e cargos sociais a preencher por eleição.

##### **Artigo 3.º**

##### **Cadernos eleitorais**

- 1- A Mesa da Assembleia Geral afixará a lista dos sócios efetivos, no pleno gozo dos seus direitos, depois de rubricada pelo Presidente da Mesa da Assembleia Geral, nos vinte dias antecedentes à data da realização do ato eleitoral.
- 2- Qualquer eleitor poderá reclamar por escrito, até quinze dias da data da Assembleia Eleitoral, de qualquer irregularidade patente nos cadernos eleitorais.
- 3- As reclamações apresentadas serão apreciadas, pela Mesa da Assembleia Geral, em reunião expressamente realizada para o efeito, no dia subsequente ao fim do prazo mencionado no número anterior, procedendo na mesma reunião às eventuais correções e afixando de imediato os cadernos eleitorais.
- 4- Os cadernos eleitorais rectificandos em função da procedência de eventuais reclamações, será definitivo e servirá para descarga e verificação da votação.

## **CAPÍTULO IV**

### **Apresentação de Candidaturas**

#### **Artigo 4.º**

#### **Candidaturas**

- 1- A apresentação de candidaturas será feita ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral até quinze dias antes do ato eleitoral. Findo esse prazo não serão aceites quaisquer candidaturas.
- 2- As candidaturas para todos os órgãos sociais deverão ser subscritas por um número mínimo de cinquenta sócios efetivos, no pleno uso dos seus direitos, e assinadas por todos os candidatos.
- 3- As candidaturas serão sempre apresentadas em nome do sócio com a indicação obrigatória do nome do seu representante.
- 4- Nas listas serão sempre indicados os cargos para que os candidatos são propostos e devem ser constituídas para a Direção por 1 Presidente, 1 Vice – Presidente, 5 Vogais efetivos e 2 Vogais suplentes, para a Mesa da Assembleia Geral por 1 Presidente, 1 Vice – Presidente e 1 Secretário e para o Conselho Fiscal por 1 Presidente, 1 Vice – Presidente e 1 Relator.
- 5- Até ao décimo segundo dia anterior ao ato eleitoral, o Presidente da Mesa da Assembleia Geral elaborará uma relação de candidaturas aceites da qual constará o nome do associado e do seu representante, o órgão para que é proposto e o cargo a que é candidato.
- 6- A partir da relação a que se refere o número anterior, o Presidente da Mesa da Assembleia Geral mandará elaborar as listas das candidaturas respectivas, que serão afixadas na sede da associação.
- 7- Os associados candidatos de cada uma das listas admitidas poderão, se assim o entenderem, apresentar e fazer divulgar os seus programas eleitorais.

## **CAPÍTULO V**

### **Ato Eleitoral**

#### **Artigo 5.º**

#### **Assembleia Eleitoral**

- 1- A Assembleia Eleitoral é convocada pelo Presidente da Mesa da Assembleia Geral.
- 2- Compõem a Assembleia Eleitoral todos os sócios efetivos com as quotas regularizadas, inscritos até 3 meses da data da afixação dos cadernos eleitorais provisórios.

#### **Artigo 6.º**

#### **Mesa da Assembleia Eleitoral**

A Mesa da Assembleia Eleitoral é constituída pelo Presidente e pelo Secretário da Assembleia Geral e por um escrutinador por eles escolhido de entre os sócios efetivos.

Artigo 7.º

**Competências da Mesa da Assembleia Geral**

- 1- Compete à Mesa da Assembleia Eleitoral:
  - a) Dar baixa dos votantes nos cadernos eleitorais;
  - b) Proceder à abertura e encerramento das urnas;
  - c) Efetuar os escrutínios e apurar os resultados;
  - d) Proclamar os resultados apurados.

Artigo 8.º

**Delegados**

Cada lista poderá indicar até dois representantes para acompanharem todos os atos da eleição, os quais, se assim entenderem, assinarão a ata da Assembleia Eleitoral.

Artigo 9.º

**Votação**

- 1- A votação decorrerá no dia agendado, durante o período das 15,00h às 20,00h.
- 2- A votação realiza-se por sufrágio secreto
- 3- A verificação sobre a admissibilidade da capacidade eleitoral será feita na Secretaria da associação imediatamente antes do ato eleitoral.
- 4- Os boletins de voto serão em papel de cores diferentes, conforme o órgão a que se destinam e entregues, no ato eleitoral, ao Presidente da Mesa, dobrados em quatro.
- 5- A votação far-se-á separadamente para cada um dos órgãos sociais, em urnas diferenciadas e claramente identificadas.
- 6- A votação recairá sobre listas completas de candidatos.
- 7- É permitido o voto por delegação passada a outro sócio ou representante, até ao máximo de dez por votante, desde que devidamente autenticada por carimbo ou reconhecimento notarial.

Artigo 10.º

**Voto por correspondência**

- 1- É admitido o voto por correspondência aos sócios efetivos que o solicitem por fax, mail ou carta, até quinze dias da data marcada para a Assembleia Eleitoral.
- 2- O voto por correspondência obedecerá às seguintes regras:
  - a) Serem os votos dobrados em quatro e remetidos em sobrescrito fechado, por correio registado, com a indicação exterior do número e nome do sócio efetivo;
  - b) No mesmo sobrescrito será incluída uma carta autenticada com a assinatura e o carimbo ou reconhecimento notarial;
  - c) O sobrescrito será endereçado ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral da Associação e só será aberto durante o ato de escrutínio, sendo o voto lançado nas respectivas urnas,

depois de descarregado o nome do sócio efetivo no caderno eleitoral.

Artigo 11.º

**Apuramento do ato eleitoral**

- 1- Logo que seja encerrada a votação, proceder-se-á ao apuramento final, através da contagem de votos entrados nas urnas, correspondentes às descargas efectuadas nos cadernos eleitorais. A lista eleita será a que tiver maioria simples dos votos expressos válidos.
- 2- A proclamação da lista vencedora será feita logo que terminado o apuramento.
- 3- Concluído o ato eleitoral será lavrada a respectiva ata da qual constarão obrigatoriamente os resultados eleitorais e quaisquer ocorrências extraordinárias que se hajam verificado.

Artigo 12.º

**Impugnação**

- 1- O ato eleitoral pode ser impugnado se a reclamação:
  - a) Se basear em irregularidades processuais;
  - b) Se for fundamentada e apresentada, por escrito, até três dias após o encerramento da Assembleia Eleitoral.
- 2- A impugnação será apresentada ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, que apreciará da validade dos fundamentos apresentados.
- 3- Havendo fundamento, o Presidente da Mesa convocará expressamente, nos oito dias seguintes, a Assembleia Geral Extraordinária, da impugnação e decisão em última instância.

Artigo 13.º

**Posse**

Os membros eleitos para os diversos cargos nos órgãos sociais deverão tomar posse, perante o Presidente da Mesa da Assembleia Geral, em exercício, até ao 30.º dia após a realização da sua eleição.

CAPÍTULO VI

**Disposições Gerais**

Artigo 14.º

**Entrada em vigor**

O PRESENTE REGULAMENTO Eleitoral, aprovado em Assembleia Geral em 28 de março 2012, entra imediatamente em vigor.

Registado em 4 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fls 117 do livro n.º 2.

## **AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios - Alteração**

Alteração aprovada em 29 de maio do ano de 2013, com última publicação de estatutos no [\*Boletim do Trabalho e Emprego\* n.º 25, de 8 de julho de 2009.](#)

### **CAPÍTULO I**

#### **da denominação, Sede, Âmbito e Fins**

##### **Artigo 1.º**

#### **Denominação, Natureza e Sede**

- 1- É constituída a ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DA CONSTRUÇÃO DE EDIFÍCIOS - AICE.
- 2- A AICE rege-se pelo regime jurídico das associações de empregadores e pelas normas constantes destes estatutos e dos regulamentos internos aprovados pelos órgãos sociais competentes.
- 3- A AICE é uma associação constituída por tempo indeterminado, fundada nos princípios de liberdade de constituição, de inscrição, organização democrática interna e independência face ao Estado, aos partidos políticos, às instituições religiosas e a quaisquer associações de outra natureza.
- 4- A AICE tem sede em Lisboa, na Avenida Ressano Garcia, n.º 13 - A5- A sede pode ser transferida para outro local do território nacional, mediante deliberação da Assembleia-geral.

##### **Artigo 2.º**

#### **Âmbito e fins**

- 1- A AICE representa pessoas individuais ou colectivas titulares de empresas que exerçam a atividade de construção de edifícios.
- 2- Para os efeitos do número anterior, consideram-se edifícios todas as construções incorporadas no solo com carácter de permanência, independentemente de se destinarem a habitação, escritórios, comércio, serviços, hotelaria e turismo ou quaisquer outras finalidades permitidas na lei, designadamente na legislação relativa a operações de urbanização e edificação.
- 3- Ainda para os efeitos do número um do presente artigo, a atividade de construção pode ser realizada mediante utilização de recursos materiais e humanos total ou parcialmente próprios e/ou mediante a colaboração de terceiros legalmente habilitados para o efeito.



## **CAPÍTULO II**

### **Das Atribuições e Competências**

#### **Artigo 3.º**

##### **Atribuições**

Para a consecução dos seus fins poderá a AICE:

- a) Colaborar com as entidades públicas e privadas na definição e consecução da política do sector da construção de edifícios e da promoção imobiliária; b) Analisar as medidas legislativas, regulamentares, técnicas, fiscais, financeiras e outras relacionadas com o Sector, colaborar ativamente na sua feitura e alteração e acompanhar a sua aplicação;
- c) Participar na reestruturação, dimensionamento e enquadramento do Sector a nível nacional e internacional, bem como participar na sua regulação;
- d) Promover a elevação do nível de organização das empresas, nomeadamente no que respeita às modernas técnicas de produção, relações humanas no trabalho, métodos de gestão e planeamento e segurança, higiene e saúde;
- e) Promover a celeridade e o reforço da segurança jurídica das operações imobiliárias, com vista à diminuição dos custos e riscos inerentes à atividade.

#### **Artigo 4.º**

##### **Competências**

No exercício das suas funções compete à AICE, nomeadamente:

- a) Proceder aos estudos, inquéritos, exposições ou trabalhos de outra natureza que se mostrem relevantes para a prossecução dos fins associativos;
- b) Promover todas as medidas ou iniciativas tidas por convenientes para a redução dos custos e melhoria de qualidade da construção de edifícios, aumento da produtividade e da competitividade das empresas do Sector;
- c) Fomentar a internacionalização das empresas nacionais do Sector;
- d) Promover a investigação e modernização do Sector e a ligação às instituições de investigação e ensino;
- e) Fomentar a aplicação de recursos financeiros ao Sector;
- f) Promover e sempre que possível participar direta ou indiretamente em sistemas públicos ou privados de formação, aperfeiçoamento, reciclagem e reconversão profissional;
- g) Orientar e defender as atividades dos seus associados estabelecendo e reforçando a cooperação entre eles, representando-os sempre que tal se mostre conveniente e apoiando-os através de serviços consultivos, técnicos, jurídicos e fiscais;
- h) Definir normas deontológicas que permitam combater a concorrência desleal e constituam verdadeiro código moral das relações dos industriais do sector entre si e com terceiros;

- i) Assegurar a coordenação de atividades com os restantes sectores da vida económica, colaborando, participando ou filiando-se em quaisquer organizações afins nacionais ou estrangeiras.

### **CAPÍTULO III**

#### **Dos Sócios**

##### **Artigo 5.º**

#### **Admissão de Associados**

- 1- Podem ser associados da AICE todas as empresas em nome individual ou colectivo que exerçam uma atividade conforme com o seu âmbito e fins, não estando a sua admissão dependente de uma decisão discricionária.
- 2- Condições de admissão:
  - a) No caso de pessoas singulares, ter mais de 18 anos e encontrar-se no pleno gozo dos seus direitos civis;
  - b) No caso de pessoas colectivas, encontrar-se regularmente constituída;
  - c) Não se verificar em relação aos candidatos a associados nenhuma das circunstâncias constantes das alíneas a) a c) do artigo 12.º.
- 3- Da decisão sobre o pedido de inscrição na Associação cabe recurso para a Assembleia-geral, a interpor quer pelo interessado quer por qualquer associado.
- 4- A admissão só se torna efetiva depois de paga a joia e as quotas referentes ao trimestre inicial.

##### **Artigo 6.º**

#### **Direitos dos Associados**

- 1- Constituem direitos dos associados:
  - a) Colaborar e participar em todas as atividades a realizar pela AICE;
  - b) Tomar parte nas Assembleias-gerais, discutindo e votando todos os assuntos que à mesma forem submetidos;
  - c) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais da Associação;
  - d) Beneficiar de todas as iniciativas e serviços da AICE;
  - e) Examinar a escrituração e contas da AICE nas épocas e condições estabelecidas pela lei e pelos estatutos;
- 2- A cada empresa associada corresponde o seguinte número de votos:
  - a) 1.º a 3.º escalões de quotização - 1 voto
  - 4.º a 8.º escalões de quotização - 2 votos

- b) Ao número de votos referido na alínea anterior acrescerá um voto por cada 10 anos completos de antiguidade como associado, não podendo em qualquer caso um associado ter mais de dez votos.

#### Artigo 7.º

#### **Deveres dos Associados**

Constituem deveres dos associados:

- a) Pagar a joia de admissão e a quota estabelecida;
- b) Desempenhar os cargos para que forem eleitos, salvo os impedimentos ou motivos de escusa admitidos pela Assembleia-geral;
- c) Cumprir rigorosamente e fiscalizar o cumprimento dos presentes estatutos e os direitos legais e regulamentares aplicáveis à atividade;
- d) Cumprir pontualmente as cláusulas dos contratos que celebrem no exercício da sua atividade;
- e) Acatar as resoluções dos órgãos da AICE tomadas com observância da lei e dos estatutos;
- f) Contribuir por todas as formas ao seu alcance, para o bom-nome e prestígio da AICE e para a eficácia da sua ação.

#### Artigo 8.º

#### **Quotização**

- 1- A quota mensal a pagar por cada associado obedece à Tabela de Quotizações fixada pela Assembleia-geral.
- 2- As quotas devem ser pagas trimestralmente, de harmonia com os quatro trimestres de cada ano civil.
- 3- As quotas referentes aos meses de cada trimestre vencem-se no primeiro dia útil do respectivo trimestre, considerando-se pagas sem mora até ao fim do mesmo.

#### Artigo 9.º

#### **Suspensão dos Direitos dos Associados**

- 1- O não pagamento das quotas estabelecidas determina, decorridos que sejam seis meses sobre a data do seu vencimento, a suspensão de todos os direitos a que se refere o artigo 6.º dos presentes estatutos.
- 2- Durante a suspensão o associado continua adstrito à observância de todos os deveres constantes do artigo 7.º.
- 3- A suspensão durará até que o associado reponha as suas quotas em dia ou até que seja deliberada

a sua exclusão.

Artigo 1.º

**Caducidade da Inscrição**

- 1- A inscrição caduca verificando-se alguns dos seguintes factos:
  - a) Condenação por crime de falência fraudulenta;
  - b) Morte do associado em nome individual, desde que o herdeiro, ou herdeiros, não prossigam com todos os direitos e deveres inerentes à posição;
  - c) Dissolução da empresa;
- 2- Verificando-se a caducidade da inscrição, deve o associado comunicá-lo de imediato à AICE por carta registada com aviso de recepção ou fax.
- 3- O associado é responsável pelo pagamento de todas as quotas que se vençam até à comunicação referida no número anterior.

Artigo 11.º

**Demissão voluntária**

- 1- Consideram-se voluntariamente demitidos os associados que por carta registada com aviso de recepção ou fax, enviada com a antecedência mínima de 30 dias, comuniquem a sua demissão
- 2- O associado é responsável pelo pagamento de todas as quotas vencidas até 30 dias após a data da comunicação referida no número anterior.

Artigo 12.º

**Exclusão de Associados**

- 1- Poderão ser excluídos os associados:
  - a) Que sejam condenados por crime infamante susceptível de afectar o prestígio da Associação;
  - b) Que reincidam em atos graves de concorrência desleal ou na infracção de disposições e normas fundamentais a que se encontra sujeita a atividade;
  - c) Que por qualquer forma lancem dolosamente o descrédito sobre a Associação ou os seus consócios;
  - d) Que decorridos seis meses sem terem pago as quotas devidas e após o procedimento abaixo descrito, não procedam à regularização no prazo de trinta dias, salvo motivo que a Direção considere justificado.
- 2- Verificando-se um comportamento susceptível de integrar alguma das situações previstas no número anterior, a Associação comunicará por escrito ao associado a intenção de proceder à

sua exclusão e os factos que a fundamentam.

- 3- O associado dispõe do prazo de 30 dias para responder, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e requerer as diligências que considere pertinentes.
- 4- Analisada a resposta do associado e realizadas as diligências probatórias por ele requeridas, a menos que sejam patentemente dilatórias ou impertinentes, a Direção proferirá a respectiva decisão ou, sendo o caso, elaborará a proposta de exclusão do associado a ser submetida à Assembleia - geral.
- 5- A readmissão de associados excluídos poderá ter lugar depois da sua reabilitação ou comprovando-se que deixaram de verificar-se as razões determinantes da exclusão.

### Artigo 13.º

#### **Situação dos ex-associados**

O associado que por qualquer forma deixe de pertencer à Associação não terá direito a reaver as quotizações já realizadas e perde o direito ao património social, continuando porém responsável por todas as quotas em atraso.

### Artigo 14.º

#### **Categorias especiais de associados**

- 1- Consideram-se honorificamente associados fundadores, os que contribuíram monetariamente para a fundação da Associação.
- 2- A título honorífico e sob proposta da Direção ou de um mínimo de 10 associados, a Assembleia-geral pode atribuir a uma pessoa individual ou a uma pessoa singular representante de uma pessoa colectiva, com mais de 20 anos de inscrição na Associação, a categoria de "Elemento de Mérito", em função de relevantes serviços prestados à Associação e à atividade associativa ou de relevante contributo para o sector.
  - a) Os "Elementos de Mérito" manterão tal qualidade em termos vitalícios, salvo se fundamentadamente, nomeadamente pelas razões constantes do n.º 1 do artigo 12.º, a Assembleia-geral deliberar retirá-los.
  - b) Os "Elementos de Mérito" poderão, se assim o entenderem, e sem que tal facto constitua a criação de um novo órgão social, promover reuniões entre si e emitir opiniões ou pareceres, sem carácter vinculativo, sobre a atividade da Associação.
  - c) Os "Elementos de Mérito" poderão escolher, de entre si, quem represente os demais junto dos órgãos sociais da AICE.
  - d) Os «Elementos de Mérito», bem como a empresa que representam, ficam dispensados do pagamento de quotizações.
- 3- As pessoas individuais, ou as pessoas singulares representantes de uma pessoa colectiva, no momento da sua demissão voluntária, podem requerer, junto da Direção, a atribuição da categoria de «Antigo Associado» desde que comprovem ter encerrado a atividade junto das

Finanças e na Conservatória do Registo Comercial.

- a) Aos «Antigos Associados» será cobrada uma quota correspondente ao 1.º escalão de quotização;
- b) Os «Antigos Associados» não têm direito a voto;
- c) Os «Antigos Associados» beneficiam de todas as iniciativas e serviços da AICE, na medida das suas necessidades, nomeadamente participação em conferências e seminários, recepção da revista e acesso ao site.

#### CAPÍTULO IV

##### **Do Regime Financeiro**

Artigo 15.º

##### **Ano Social**

O ano social corresponde ao ano civil.

Artigo 16.º

##### **Relatório, Balanço e Contas Anuais**

- 1- A Direção elaborará, com referência a 31 de dezembro de cada ano, e apresentará à Assembleia-geral até 31 de março do ano seguinte, acompanhados do parecer do Conselho Fiscal, o Relatório, Balanço e Contas de cada exercício.
- 2- O Relatório, Balanço e Contas da Direção e o parecer do Conselho Fiscal deverão estar patentes aos associados, na sede da AICE, com antecedência não inferior a 15 dias sobre a data da reunião da Assembleia-geral.

#### CAPÍTULO V

##### **Dos Órgãos Sociais**

Artigo 17.º

##### **Enumeração**

Os órgãos sociais da AICE são:

- a) A Assembleia-geral;
- b) A Direção;
- c) O Conselho Fiscal;
- d) O Conselho de Delegados.

Artigo 18.º

**Duração do Mandato**

- 1- O mandato dos titulares dos órgãos da AICE tem a duração de dois anos, sendo permitida a reeleição.
- 2- Sempre que em qualquer um dos órgãos sociais ocorram vagas em número superior ao de metade dos titulares eleitos, caducará o mandato de todos os titulares desse órgão social, devendo proceder-se a nova eleição em Assembleia-geral.

Artigo 19.º

**Condições de elegibilidade**

- 1.- Só poderão ser eleitos para os órgãos da AICE os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- Nenhum associado poderá estar representado ao mesmo tempo em mais do que um órgão social.

Artigo 20.º

**Exercício do Mandato**

- 1- Os titulares dos órgãos da AICE exercerão pessoal e gratuitamente os cargos para que sejam eleitos.
- 2- Constitui exceção ao disposto no número anterior o cargo de Vice-Presidente Executivo, cujo titular poderá auferir remuneração.
- 3- No caso de ser eleita uma pessoa colectiva, será a mesma representada pela pessoa indicada como seu representante na lista.
- 4- As substituições de representantes terão de ser aprovadas por maioria de dois terços dos membros da Direção e do respectivo órgão social, sem o que o cargo se considera vago.

Artigo 21.º

**Eleições**

O processo eleitoral obedece ao disposto no regulamento interno designado "Regulamento Eleitoral", aprovado pela Assembleia-geral nos termos da alínea d) do artigo 29.º dos presentes estatutos.

Artigo 22.º

**Manutenção no Exercício do Cargo**

Salvo o disposto no artigo seguinte, os titulares dos órgãos sociais manter-se-ão em exercício até que sejam eleitos e tomem posse os seus sucessores.

Artigo 23.º

**Destituição**

- 1- Os titulares dos órgãos sociais podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da Assembleia-geral.
- 2- A proposta de destituição terá de ser fundamentada e aprovada pelo menos por três quartos dos votos expressos.
- 3- Na reunião em que for deliberada a destituição dos titulares dos órgãos sociais será nomeada a comissão ou comissões que os substituirão até à realização da primeira Assembleia-geral ordinária ou extraordinária convocada para eleger os novos titulares.

SECÇÃO I

**Da Assembleia Geral**

Artigo 24.º

Composição;

- 1- A Assembleia-geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, tendo cada um o direito ao número de votos definido no n.º 2 do artigo 6.º.

Artigo 25.º

**Mesa**

- 1- As reuniões da Assembleia-geral são presididas por uma Mesa constituída por um Presidente e dois Vogais eleitos nos termos do artigo 21.º.
- 2- Em caso de impedimento do Presidente o seu lugar será assegurado por um dos Vogais que, por seu turno, nomearão um associado para o lugar de vogal deixado vago.
- 3- Em caso de impedimento de um, ou dos dois Vogais, os seus lugares serão assegurados por associados nomeados pelo Presidente da Mesa.



Artigo 26.º

**Reuniões**

- 1- As reuniões da Assembleia-geral são ordinárias e extraordinárias.
- 2- A Assembleia-geral ordinária terá lugar até 31 de março de cada ano.
- 3- A Assembleia-geral reunirá extraordinariamente sempre que a Mesa da Assembleia-geral, a Direção, o Conselho Fiscal ou o Conselho de Delegados, o julgarem necessário ou quando a sua convocação tenha sido requerida pelo menos por cinquenta associados da AICE.

Artigo 27.º

**Convocação**

- 1- A Assembleia-geral reúne mediante convocatória do Presidente da respectiva Mesa ou, na sua falta ou impedimento, mediante convocatória do Vogal que o substituir.
- 2- A Assembleia será convocada por meio de carta remetida a cada um dos associados e por um anúncio publicado, pelo menos num jornal de grande circulação no País, com a antecedência mínima de oito dias.
- 3- Da convocatória deverá constar o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.
- 4- São anuláveis as deliberações tomadas sobre matérias estranhas à reunião.

Artigo 28.º

**Funcionamento**

- 1- A Assembleia-geral só pode deliberar em primeira convocação com a presença de pelo menos metade dos associados e, a segunda, meia-hora depois, com qualquer número de associados.
- 2- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações são tomadas por maioria de votos dos associados presentes.
- 3- As deliberações sobre alterações aos estatutos têm de ser aprovadas pelo menos por três quartos dos votos expressos.
- 4- A deliberação sobre a extinção da AICE tem de ser aprovada pelo menos por três quartos dos votos de todos os associados.
- 5- Em caso de eleições as votações são por escrutínio secreto.

Artigo 29.º

**Competências da Assembleia-geral**

Compete à Assembleia-geral:

- a) Aprovar as linhas gerais da política da AICE e as atividades a desenvolver pela Direção, bem como os programas anuais de ação que esta última lhe submeta;

- b) Deliberar sobre o Orçamento ordinário de cada exercício, e os Orçamentos suplementares necessários, bem como sobre o Balanço e Contas do exercício e o Relatório anual da Direção;
- c) Fixar e alterar o quantitativo das joias e quotas a pagar pelos associados;
- d) Aprovar, sobre proposta fundamentada da Direção, os regulamentos internos;
- e) Autorizar a aquisição e alienação de bens imóveis;
- f) Deliberar sobre as alterações aos estatutos e sobre a extinção da AICE.
- g) Decidir dos recursos para ela interpostos;
- h) Eleger os titulares dos órgãos sociais;
- i) Deliberar sobre a destituição dos titulares dos órgãos sociais;
- j) Decidir sobre a exclusão e aplicação das penalidades aos associados;
- l) Deliberar sobre questões relativas às categorias especiais de associados;
- m) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto para que seja convocada.

## SECÇÃO II

### SUBSECÇÃO I

#### **Da Direção**

#### Artigo 30.º

#### **Composição**

1- A Direção é composta por 9 (nove) membros, nos termos seguintes:

- a) Um Presidente;
- b) Dois Vice-Presidentes;
- c) Um Primeiro e um Segundo Tesoureiros;
- d) Quatro Vogais.

2- Os Vice-Presidentes poderão ter a seu cargo um ou mais pelouros, bem como poderão exercer as funções dos Tesoureiros no caso de falta ou impedimento destes últimos.

#### Artigo 31.º

#### **Reuniões**

- 1- A Direção reúne sempre que o julgue necessário e por regra uma vez por semana, excepto no período de férias.
- 2- As reuniões são convocadas pelo Presidente da Direção ou, na sua falta ou impedimento, por um Vice-Presidente.
- 3- Às reuniões da Direção poderão assistir, sem direito a voto, os Presidentes da Assembleia-geral, do Conselho Fiscal e do Conselho de Delegados.

Artigo 32.º

**Funcionamento**

- 1- A Direção só pode deliberar em primeira convocação com a presença de pelo menos dois terços dos Diretores e, a segunda, quinze minutos depois, com a presença de pelo menos um terço.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos Diretores presentes, tendo o Presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Artigo 33.º

**Competências da Direção**

- 1- A Direção tem os mais amplos poderes de administração e gestão, em conformidade com a lei e com os presentes estatutos, competindo-lhe designadamente:
  - a) Representar a AICE em juízo e fora dele;
  - b) Decidir sobre a admissão e suspensão de associados;
  - c) Definir as linhas fundamentais da política da AICE e da atividade a desenvolver pelos órgãos diretivos;
  - d) Sujeitar à apreciação da Assembleia-geral os programas anuais de ação que elabore;
  - e) Gerir os fundos da Associação;
  - f) Intervir na outorga de convenções colectivas de trabalho e outros acordos de carácter económico ou social;
  - g) Apresentar à Assembleia-geral o seu Relatório anual, o Balanço e Contas do exercício e Parecer do Conselho Fiscal;
  - h) Admitir, promover ou despedir o pessoal necessário ao funcionamento da AICE.
  - i) Nomear e destituir o Vice-Presidente Executivo;
  - j) Delegar no Vice-Presidente Executivo as competências que entender necessárias e fiscalizar o exercício das mesmas;
  - l) Praticar todos os demais atos de administração e gestão tendentes à realização dos fins da AICE e que não sejam da competência dos outros órgãos.
- 2- Nos casos referidos na alínea b) do número anterior, das decisões da Direção cabe recurso para a Assembleia-geral.

Artigo 34.º

**Quem obriga a Associação**

- 1- A AICE obriga-se:
  - a) Pela assinatura de dois membros da Direção, um dos quais terá de ser sempre o Presidente ou

o seu substituto, salvo nos casos previstos na alínea e) do artigo anterior em que é obrigatória a assinatura do Primeiro ou do Segundo Tesoureiro ou seu substituto.

b) Pela assinatura de procuradores, delegados ou seus representantes nas condições e limites estabelecidos nos respectivos documentos de nomeação.

2- Os atos de mero expediente poderão ser assinados somente pelo Presidente ou, em sua substituição, por outro Diretor.

## SUBSECÇÃO II

### **Do Vice-Presidente Executivo**

Artigo 35.º

#### **Designação**

A Direção poderá nomear um Vice-Presidente Executivo, de entre os seus membros, com direito a remuneração.

Artigo 36.º

### **Competências do Vice-Presidente Executivo**

O Vice-Presidente Executivo exerce as competências que a Direção entenda delegar-lhe.

## SECÇÃO III

### **Do Conselho Fiscal**

Artigo 37.º

#### **Composição**

1- O Conselho Fiscal é constituído por três associados.

2- O Conselho Fiscal compreende um Presidente e dois Vogais.

Artigo 38.º

#### **Reuniões**

1- O Conselho Fiscal reunirá sempre que qualquer dos seus membros ou a Direção o julgarem necessário e obrigatoriamente uma vez por trimestre.

2- As reuniões são convocadas pelo Presidente do Conselho Fiscal ou, na sua falta ou impedimento, pelo Vogal que o substituir.

Artigo 39.º

**Funcionamento**

As deliberações são tomadas por maioria de votos, tendo o Presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Artigo 40.º

**Competência**

O Conselho Fiscal tem poderes de fiscalização sobre toda a atividade da AICE, competindo-lhe designadamente:

- a) Apreciar e dar parecer sobre Relatório, Balanço e Contas Anuais;
- b) Acompanhar e examinar a contabilidade da AICE, veiculando à Direção todos os factos e propostas que considere pertinentes;
- c) Pronunciar-se sobre qualquer assunto que seja submetido à sua apreciação pela Direção.

SECÇÃO IV

**Do Conselho de Delegados**

Artigo 41.º

**Composição**

- 1- O Conselho de Delegados é composto pelos representantes eleitos pelos associados de cada concelho ou região ou, subsidiariamente, nomeados pela Direção com a concordância dos membros da Mesa do Conselho de Delegados.
- 2- Cada concelho, à exceção do concelho sede da AICE, pode eleger um delegado e um Vice delegado, podendo por sua vez os delegados concelhios eleger de entre si um Delegado e um vice delegado regional.

Artigo 42.º

**Mesa**

- 1- As reuniões do Conselho de Delegados serão presididas por uma Mesa constituída por um Presidente e dois Vogais eleitos nos termos do artigo 21.º.
- 2- O Conselho de Delegados reunirá sempre que a Mesa do Conselho de Delegados ou a Direção o julguem necessário, ou quando a sua convocação tenha sido requerida pela maioria dos delegados.
- 3- As reuniões do Conselho de Delegados serão convocadas pelo respectivo Presidente ou, em sua

substituição, por um dos Vogais.

### Artigo 43.º

#### **Competências**

1- À Mesa do Conselho de Delegados compete:

- a) Dinamizar o funcionamento deste órgão social;
- b) Promover a eleição, ou subsidiariamente a nomeação, dos Delegados em cada concelho ou região;
- c) Orientar e auxiliar os Delegados no desempenho das suas funções;
- d) Representar os Delegados junto dos demais órgãos sociais da AICE.

2.- Ao Conselho de Delegados compete:

- a) Emitir pareceres e recomendações sobre as linhas fundamentais da política da AICE e da atividade a exercer pelos órgãos diretivos;
- b) Pronunciar-se sobre a abertura, funcionamento e encerramento de delegações concelhias ou regionais da AICE;

3- Aos Delegados compete:

- a) Difundir no concelho ou região as atividades da AICE na defesa dos interesses do Sector;
- b) Apoiar os associados do concelho ou região no âmbito das iniciativas e potencialidades da AICE;
- c) Representar e defender, em substituição da Direção da AICE, em consonância com as orientações e princípios gerais da Associação, os interesses dos associados do concelho ou região, em particular junto da câmara e serviços municipais, conservatórias, notários e empresas concessionárias;
- d) Dinamizar nos associados do concelho ou região o conhecimento dos seus direitos e deveres legais e deontológicos;
- e) Dinamizar o espírito associativo nos empresários do concelho ou região e colaborar com a Direção da AICE no alargamento da base associativa, bem como nas tarefas administrativas de relacionamento dos associados;
- f) Apresentar relatório das ações desenvolvidas localmente, com periodicidade mínima anual.

## CAPÍTULO VI

### **Das Secções**

#### Artigo 44.º

#### **Secções**

Por deliberação da Assembleia Geral, poderão vir a ser constituídas Secções, em função da natureza

específica de certos tipos de atividades compreendidas na atividade geral definida no artigo segundo, com vista ao estudo das questões relativas a essas atividades específicas e à apresentação à Direção de propostas destinadas à melhor defesa dos interesses dos associados nessas matérias.

Artigo 45.º

**Competência e Funcionamento**

Cada secção elaborará um projeto de regulamento próprio, o qual, uma vez aprovado pela respectiva assembleia, será submetido a ratificação da Assembleia-geral da Associação.

CAPÍTULO VII

**Disposições Gerais**

Artigo 46.º

**Regime Disciplinar**

- 1- As infracções aos preceitos estatutários e regulamentares, bem como às deliberações da Assembleia-geral e da Direção ficam sujeitas às seguintes penalidades:
  - a) Censura;
  - b) Advertência;
  - c) Multa até à quotização de 5 anos;
  - d) Expulsão.
- 2- Nenhuma das penalidades legais será aplicada sem que aos associados sejam facultados os meios de defesa previstos nos números 2 a 4 do artigo 12.º, com as devidas adaptações.

Artigo 47.º

**Extinção**

A Associação extingue-se nos casos previstos na lei.

Artigo 48.º

**Liquidação**

- 1- Em caso de extinção a liquidação do património da AICE far-se-á extrajudicialmente, e salvo deliberação em contrário da Assembleia-geral, serão liquidatários os membros da Direção e do Conselho Fiscal que estiverem em exercício no momento da extinção.
- 2- Os liquidatários terão os mais amplos poderes permitidos por lei.

Artigo 49.º

**Destino dos Bens**

Ao património da AICE será dado o destino que a Assembleia-geral determinar e que não seja contrário à lei.

Artigo 50.º

**Alteração dos estatutos**

- 1- Os presentes estatutos só podem ser alterados em reunião da Assembleia-geral.
- 2- Qualquer alteração depende da sua aprovação por maioria de três quartos dos votos expressos.
- 3- As alterações estão sujeitas a registo, devendo o respectivo requerimento, dirigido ao ministério responsável pela área laboral, ser assinado pela Direção e acompanhado de certidão ou cópia certificada da ata da assembleia com as folhas de presenças.

Registado em 2 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fls 117 do livro n.º 2.

**II – Direção**

**ACICB - Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Rodão**

Eleição em 20 de março de 2013, para o mandato de quatro anos.

**Presidente:**

C.B.B. – Construções Beira Baixa, L.<sup>da</sup>, representada por Adelino José Caio Minhós

**Vice-Presidente:**

Andrea Nelma Guerreiro Malta, representada por Nuno Alexandre Faria Vaz



**Vogais Efetivos:**

J. C. Tonilhas – Sociedade Mediação Imobiliária, L.<sup>da</sup>, representada por João Manuel Beirão Dias.

Fábrica da Igreja Paróquia S. Miguel da Sé, representada por José Júlio Oliveira Cruz.

Lavandaria Expresso, L.<sup>da</sup>, representada por Sandra Margarida Soutilha Gonçalves.

Pequito e Mateus, L.<sup>da</sup>, representada por António Joaquim Marques Pequito.

António José da Costa Joia, representada por António José da Costa Joia.

**Vogais Suplentes:**

Instal TV – Instalações Eléctricas, L.<sup>da</sup>, representada por Sérgio Filipe Gonçalves Bento

Ponto Prisma – Mediação Imobiliária Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Miguel Vasco Cabral Chaves

**Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios - ANIL**

Eleição em 18 de maio de 2013, para o mandato de três anos.

**Presidente:**

Alberto & Bernardo, L.<sup>da</sup>

Representante: José Alberto Vieira Robalo da Fonseca

**Vice-Presidente:**

A Penteadora – Sociedade Industrial de Penteação e Fiação de Lãs, S.A..

Representante: António Fernando de Távora Andresen Leitão.

**Vogais:**

Albano Morgado, S.A..

Representante: Albano José Morgado Rodrigues.

Alçada & Pereira, L.<sup>da</sup>

Representante: António Pedro Jota Pereira.

J. Gomes, L.<sup>da</sup>

Representante: Luís Míguas Santos Silva.

## **Comissão de trabalhadores:**

### **I – Estatutos**

#### **Fundação Inatel**

Estatutos aprovados em 30 de abril de 2013.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Princípios gerais – Coletivo dos trabalhadores e suas formas de organização**

##### **Artigo 1.º**

#### **Objetivo da organização dos trabalhadores**

- 1- A Comissão de Trabalhadores, doravante designada por CT, da Fundação INATEL, doravante designada por FI, definida nos presentes estatutos visa, mediante a sua criação e funcionamento dos órgãos representativos dos trabalhadores, promover a satisfação das suas aspirações, individuais ou coletivas, quer respeitem à FI ou ao contexto nacional em que as mesmas se inserem.
- 2- A CT terá como objetivos designadamente:
  - a) A análise da situação, desenvolvimento e adequação da FI e da sua inserção no contexto socioeconómico do país;
  - b) A análise da atividade da FI face aos seus objetivos estatutários;
  - c) A defesa dos direitos dos trabalhadores, nos termos da legislação em vigor;
  - d) A defesa dos postos de trabalho e seu futuro desenvolvimento;
  - e) A participação na elaboração dos instrumentos reguladores das relações de trabalho;
  - f) Promover o diálogo com os órgãos da FI, sempre que as circunstâncias o requeiram, particularmente, na definição de quaisquer situações que respeitem aos trabalhadores da FI;
  - g) Promover a melhoria das condições de trabalho e das condições sociais da FI num justo equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e as possibilidades reais daquela;
  - h) A defesa das justas reclamações daqueles trabalhadores que, de algum modo, se sintam lesados, colocados em situação injusta ou discriminatória;
  - i) A dinamização da participação dos trabalhadores nos seus órgãos representativos, nomeadamente daqueles que, pelas suas especiais condições de trabalho, estão geograficamente dispersos relativamente à sede da FI.

Artigo 2.º

**Âmbito de atuação**

- 1- Para efeitos dos presentes Estatutos consideram-se trabalhadores no pleno exercício dos seus direitos de participação na organização definida, todos aqueles que tenham com esta um contrato de trabalho com exceção dos trabalhadores que desempenhem funções nos órgãos sociais da FI, salvo os casos estatuídos na lei.
- 2- A organização dos trabalhadores comportará todos aqueles que integrem a FI, independentemente da localização do serviço em que trabalham.
- 3- Os trabalhadores exercem os direitos reconhecidos na lei, nos exatos termos desta, noutras normas aplicáveis e nestes Estatutos.

Artigo 3.º

**Direitos dos trabalhadores**

- 1- Aos trabalhadores da FI, enquanto membros do coletivo, é-lhes garantido o exercício de todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas e regulamentos aplicáveis, bem como nos presentes Estatutos.
- 2- Nenhum trabalhador da FI pode ser prejudicado nos seus direitos pelo facto de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores ou das Subcomissões de Trabalhadores, doravante designadas de SCT's, pelo facto de integrar a Comissão de Trabalhadores ou as Subcomissões de Trabalhadores, por participar na aprovação dos Estatutos ou de eleger ou ser eleito.
- 3- São direitos dos trabalhadores designadamente:
  - a) Participar nas Assembleias Gerais de Trabalhadores (AGTs);
  - b) Eleger e ser eleitos para os órgãos previstos nestes Estatutos;
  - c) Subscrever projetos de alteração de Estatutos;
  - d) Subscrever requerimentos de convocatória da AGT;
  - e) Subscrever listas para a CT e SCT's;

Artigo 4.º

**Coletivo de trabalhadores**

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da FI.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes Estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da FI a todos os níveis.

Artigo 5.º

**Órgãos do coletivo de trabalhadores**

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A Assembleia Geral de Trabalhadores;
- b) A Comissão de Trabalhadores;
- c) As Subcomissões de Trabalhadores, quando existam.

## CAPÍTULO II

### **Assembleia Geral de Trabalhadores (AGT)**

#### Artigo 6.º

#### **(Assembleia geral ou plenário de trabalhadores)**

A AGT é o órgão constituído por todos os trabalhadores da FI, previamente convocados nos termos destes Estatutos, constituindo a forma democrática de expressão e deliberação do coletivo de trabalhadores.

#### Artigo 7.º

#### **Competência da AGT**

##### 1- Compete à AGT:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos Estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e as SCT's e destituí-las a todo o tempo, nos termos definidos nos presentes Estatutos;
- c) Aprovar os programas de ação da CT e das SCT's;
- d) Controlar a atividade da CT e das SCT's, pelas formas e modos previstos na lei e nos presentes Estatutos;
- e) Eleger e destituir, por proposta da CT, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da FI, quando tal venha a ocorrer;
- f) Controlar a atividade dos representantes referidos na alínea anterior, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- g) Aprovar a criação e adesão a uma comissão coordenadora, se e quando tal venha a ocorrer;
- h) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo de trabalhadores, que lhe sejam submetidos pela CT, pelas SCT's, ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte;
- i) Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT e/ou pelas SCT's;

2- As propostas de extinção da CT ou das SCT's, ou de destituição de todos ou de qualquer dos seus membros, devem ser obrigatoriamente referendadas através de votação direta, universal e secreta antes de submetidas a deliberação em AGT.

Artigo 8.º

**Convocação da AGT**

- 1- A AGT pode ser convocada:
  - a) Pela CT, por iniciativa própria;
  - b) Por metade das SCT's, através de requerimento;
  - c) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da FI, mediante requerimento apresentado à CT.
- 2- Os requerimentos formulados pelas SCT's e pelos trabalhadores, previstos no número anterior, devem ser dirigidos à CT por escrito, fundamentando a necessidade da reunião, devendo conter uma proposta da ordem de trabalhos subscrita por todos os proponentes.
- 3- Deverá ser comunicado, com a antecedência mínima de 48 horas, ao Conselho de Administração da FI, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local onde se pretende que a reunião se realize.
- 4- CT e SCT's devem afixar a respetiva convocatória em local adequado e acessível a todos os trabalhadores.
- 5- A AGT pode ser descentralizada, por várias unidades funcionais da FI, agrupadas em subcomissões, desde que reúna, pelo menos, 10 trabalhadores.
- 6- No caso previsto no número anterior, a AGT reúne no mesmo dia, à mesma hora e com a mesma ordem de trabalhos, em todas as unidades da FI que preencham aquele requisito, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

Artigo 9.º

**Prazo e formalidades da convocatória**

- 1- A convocatória, subscrita pela CT, é divulgada em locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pela FI, com antecedência mínima de 15 dias, salvo em assuntos de manifesta urgência, em que a antecedência mínima será reduzida para 48 horas.
- 2- No caso de a convocatória resultar de requerimento das SCT's ou de pelo menos 100 ou 20% dos trabalhadores, a CT deve convocar a AGT para que se realize no prazo de 20 dias, contados da data de receção do requerimento.
- 3- Da convocatória devem constar obrigatoriamente as seguintes indicações:
  - a) Tipo, local, dia e hora de reunião;
  - b) Número de presenças de trabalhadores necessário para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos do artigo 12.º destes Estatutos;
  - c) Ordem de trabalhos da AGT.
- 4- São locais adequados para efeitos do n.º1 os destinados à afixação de anúncios ou propaganda ou, no caso de estes não existirem, os locais mais frequentados pelos trabalhadores.

Artigo 1.º

**Reuniões da AGT e de âmbito limitado**

- 1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, preferencialmente no mês de Janeiro, para:
  - a) Apreciação da atividade desenvolvida pela CT e pelas SCT's;
  - b) Apreciação da atividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da FI – Só se aplicável;
  - c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do coletivo de trabalhadores e da CT e das SCT's;
  - d) Apreciação de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.
- 2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7º anterior.
- 3- A AGT reúne de emergência, em circunstâncias excepcionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte do coletivo de trabalhadores, nos seguintes pressupostos:
  - a) As convocatórias para estas reuniões serão feitas com a antecedência prevista, face à emergência, de modo a garantir o conhecimento e a presença do maior número de trabalhadores, possível.
  - b) A definição da natureza urgente da AGT, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.
- 4- Poder-se-ão realizar reuniões por local de trabalho, sectoriais ou regionais, sobre assuntos específicos do local, do sector ou da região em causa
  - a) As reuniões regionais ou locais, deverão ser convocadas pelas SCT's respetivas, que deliberarão sobre assuntos de interesse específico para a região ou local de trabalho e/ou questões atinentes à competência delegada na subcomissão de trabalhadores da região.
  - b) Quando as reuniões de âmbito limitado forem sectoriais, a respetiva convocatória deverá ser efetuada pela CT.

Artigo 11.º

**Mesa da AGT**

- 1- A mesa da AGT é constituída pelos seguintes membros, eleitos por escrutínio secreto:
  - a) Dois membros da CT;
  - b) Um membro de cada SCT.
- 2- A CT e as SCT's elegem os respetivos membros da mesa na reunião que anteceder a realização da AGT.
- 3- A mesa é eleita apenas para uma única reunião.
- 4- O presidente é eleito, por voto secreto, entre os membros eleitos nos termos do n.º 1, no início de cada AGT, bem como dois secretários.

Artigo 12.º

**Competência da mesa da AGT**

- 1- Ao presidente da mesa compete:
  - a) Abrir e encerrar os trabalhos da AGT;
  - b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;
  - c) Evitar que qualquer trabalhador apresente assunto já exposto por outro;
  - d) Comunicar à CT as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores na AGT.
- 2- Aos secretários compete:
  - a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;
  - b) Elaborar o expediente referente à reunião;
  - c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia;
  - d) Servir de escrutinador no caso de votações;
  - e) Redigir as atas da assembleia.
- 3- Os restantes membros da mesa coadjuvam os trabalhos no que for necessário e substituem o presidente ou os secretários se estes se ausentarem.

Artigo 13.º

**Funcionamento da AGT**

- 1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes pelo menos 100 ou 20% de trabalhadores da FI ou meia hora mais tarde, independentemente do número de trabalhadores presentes.
- 2- As deliberações da AGT são válidas sempre que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- A AGT delibera validamente para a destituição das CT, das SCT's ou dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da FI desde que a participação mínima corresponda a 100 trabalhadores da FI.
- 4- A AGT ou a CT e as SCT's podem submeter outras matérias ao sistema de voto previsto no número anterior.

Artigo 14.º

**Discussão prévia em AGT**

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em AGT, as deliberações sobre as seguintes matérias:
  - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
  - b) Destituição das SCT's ou de algum dos seus membros;

- c) Destituição de representantes nos órgãos estatutários da FI, se aplicável;
  - d) Alteração dos Estatutos e do Regulamento Eleitoral;
  - e) Resoluções de interesse coletivo;
  - f) Deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.
- 2- A AGT, a CT ou as SCT's podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionados na convocatória ou, no caso de não terem sido mencionadas na convocatória, desde que haja aprovação de, pelo menos, 100 trabalhadores.

#### Artigo 15.º

#### **Sistema de votação em AGT**

- 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, à exceção do disposto no número seguinte.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição das CT, e das SCT's, à eleição e destituição dos representantes nos órgãos estatutários da FI, à aprovação e alteração dos Estatutos, a adesão a comissões coordenadoras e sempre que esteja em causa o nome dos trabalhadores.
- 4- Todo o processo eleitoral decorre nos termos da Lei e pela forma indicada no Anexo I que constitui o Regulamento Eleitoral e faz parte integrante dos presentes Estatutos.
- 5- A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação secreta.

### CAPÍTULO III

#### **Comissão e Subcomissões de Trabalhadores**

#### Artigo 16.º

#### **Natureza da Comissão e Subcomissões de Trabalhadores**

- 1- A CT e as SCT's são órgãos de representação democraticamente eleitos, investidos e controlados pelo coletivo dos trabalhadores, para a defesa e prossecução dos seus direitos e interesses, exercendo as atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, noutras normas e regulamentos aplicáveis, bem como nos presentes Estatutos, estando sujeita à supervisão da AGT.
- 2- Como forma de organização representativa, de expressão e de atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos no número anterior.
- 3- A CT agirá com total independência da entidade patronal, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha aos trabalhadores da FI.



Artigo 17.º

**Personalidade, capacidade jurídica e início de atividade**

- 1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos Estatutos no Ministério da tutela.
- 2- A capacidade jurídica da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.
- 3- Os órgãos eleitos só podem iniciar a sua atividade após publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 18.º

**Direitos da Comissão e das Subcomissões de Trabalhadores**

1- São direitos da CT nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT
- f) Propor aos trabalhadores formas concretas de atuação;
- g) Desenvolver a ação necessária à mobilização dos trabalhadores para as tomadas de posição coletivas;
- h) Propor ao Conselho de Administração da FI a criação de cursos de especialização, aperfeiçoamento ou de recertificação para os trabalhadores;
- i) Gerir ou participar na gestão das obras e serviços sociais da FI;
- j) Convocar o plenário das SCT's;
- k) Fazer-se representar, por dois membros, no plenário das SCT's;
- l) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei, por outras normas ou pelos presentes Estatutos lhe sejam reconhecidas;
- m) Participar em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho.

2- As SCT's podem:

- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b) e c) do número anterior, que lhe sejam delegados pela CT;
- b) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores e a CT, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

Artigo 19.º

**Deveres da CT e das SCT's**

1- No exercício das atribuições e direitos, a CT e as SCT's têm os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade, desenvolvendo a sua participação responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
  - b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de 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 e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
  - d) Requerer ao Conselho de Administração da FI o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
  - e) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da FI na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
  - f) Exigir da FI e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
  - g) Estabelecer laços de solidariedade e de cooperação com as CT e as SCT's de outras entidades e comissões coordenadoras;
  - h) De um modo geral, assumir como modo de atuação todas as responsabilidades que decorrem, para uma organização de trabalhadores, da defesa dos objetivos definidos na Constituição, nas leis e regulamentações vigentes.
- 2- A CT e as SCT's não podem prejudicar o normal funcionamento do órgão ou do serviço através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções.

#### Artigo 20.º

#### **Relações com as organizações sindicais**

A atividade da CT e das SCT's deve ser sempre exercida em colaboração com os sindicatos representativos dos trabalhadores da FI e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais.

#### Artigo 21.º

#### **Finalidade e conteúdo do controlo de gestão**

- 1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da FI em especial, e no processo produtivo em geral, sendo exercido pela CT nos termos previstos na lei.
- 2- No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:
  - a) Apreciar e emitir parecer sobre os planos e orçamentos da FI e respetivas alterações, bem

- como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos humanos, técnicos e financeiros;
  - c) Promover, junto dos órgãos de gestão da FI e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da FI, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
  - d) Apresentar aos órgãos competentes da FI sugestões e recomendações, tendentes à qualificação inicial, à formação contínua dos trabalhadores e às condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
  - e) Defender junto dos órgãos de direção e fiscalização da FI e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Direitos instrumentais**

###### **Artigo 22.º**

##### **Direitos instrumentais**

Para o exercício das suas atribuições e competências a CT e as SCT's gozam dos direitos previstos nos números seguintes.

###### **Artigo 23.º**

##### **Reuniões com o Conselho de Administração ou com o dirigente máximo da FI**

- 1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o Conselho de Administração da FI ou com o seu dirigente máximo, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.
- 2- As reuniões supracitadas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior, sem prejuízo do respeito por uma periodicidade mensal.
- 3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata.
- 4- Sem prejuízo do referido nos números anteriores, a CT poderá solicitar reuniões com os restantes órgãos de gestão das unidades da FI.
- 5- Às SCT's aplica-se o disposto nos números anteriores com as necessárias adaptações, nomeadamente no que diz respeito aos órgãos de gestão regionais.

###### **Artigo 24.º**

##### **Conteúdo do direito à informação**

- 1- Nos termos da Constituição e da Lei, a CT e as SCT's têm 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 a FI nas pessoas dos seus dirigentes máximos, bem como todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT e as SCT's têm direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre a FI abrange, designadamente, as seguintes matérias:
  - a) Planos gerais de atividades e orçamento;
  - b) Relatório de atividades;
  - c) Criação, alteração e/ou extinção de Regulamentos internos;
  - d) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
  - e) Prestação de contas, incluindo balancetes trimestrais, contas de resultado e relatórios de gestão;
  - f) Projetos de reorganização dos órgãos da FI ou dos serviços;
  - g) Riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam, quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, aos órgãos da FI e respetivos serviços;
  - h) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave ou eminente;
  - i) Medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores ou serviços encarregados de os pôr em prática;
  - j) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelas diferentes categorias e escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
  - k) Alterações estatutárias da FI.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 23.º, nas quais a CT e as SCT's têm direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.
- 5- As informações previstas no presente artigo são requeridas pela CT, por qualquer dos seus membros, por escrito, ao órgão máximo da FI.
- 6- As SCT's podem sugerir à CT a formulação de pedidos de informação.
- 7- Nos termos da Lei, o Conselho de Administração da FI deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo máximo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 25.º

##### **Dever de parecer prévio**

- 1- Nos termos da lei, devem ser precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos dos órgãos da FI:
  - 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;
  - d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos

trabalhadores;

- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos;
- g) Definição e/ou alteração dos critérios de base de classificação profissional e promoções;
- h) Alteração dos Estatutos;
- i) Encerramento de unidades;
- j) Sua extinção;
- k) Alienação de património;
- l) Abertura de concursos de recrutamento interno e externo;
- m) Transferências de trabalhadores;
- n) Nomeação de cargos dirigentes;
- o) Atribuição de regalias e/ou incentivos profissionais;
- p) Atribuição e termo de isenção de horário;
- q) Extinção de postos de trabalho.

- 2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 15 dias, a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à 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 n.º1 do artigo 23.º, o prazo conta-se a partir da data do pedido da prestação das informações ou da realização da reunião.
- 4- Decorrido o prazo referido no n.º 2, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

#### Artigo 26.º

##### **(Requerimento de informações)**

- 1- Os membros da CT devem requerer, por escrito, ao Conselho de Administração da FI, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.
- 2- As informações referidas no ponto anterior, serão prestadas, por escrito, no prazo máximo de 8 dias salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 15 dias.
- 3- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à receção de informações nas reuniões previstas no artigo 23.º.

#### Artigo 27.º

##### **(Reorganização de serviços)**

Para intervenção na reorganização dos serviços da FI, a CT goza, em especial, dos seguintes

direitos:

- a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização referidos no número 1 do presente artigo;
- b) Ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) De ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) De reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) De emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da FI ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 28.º

#### **Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores**

Para defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT exercerá todos os direitos previstos na lei, nos quais se incluem os seguintes:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual de trabalhadores; 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 a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela FI sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação;
- d) Visar os mapas de quadros de pessoal.

#### Artigo 29.º

#### **Participação na planificação económica e na gestão dos serviços sociais da FI**

- 1- Para intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas competentes entidades todos os elementos e informações relativas aos planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector ou região-plano e sobre eles emitir pareceres.
- 2- Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente de preâmbulo dos diplomas que os aprovarem.
- 3- A CT e as SCT's participam na gestão do fundo social e/ou outras regalias destinados aos trabalhadores da FI.

Artigo 30.º

**Ação da CT no interior da FI**

- 1- A CT realizará, nos locais de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos, tal como lhe são conferidas por lei.
- 2- Estes direitos compreendem o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contato direto com os trabalhadores.
- 3- Os direitos previstos neste artigo são exercidos sem prejuízo do funcionamento eficaz da FI.

Artigo 31.º

**Direito de afixação e de distribuição de documentos**

- 1- A CT e/ou SCT's, afixará todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.
- 2- A CT e/ou SCT's efetuará a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da FI.

Artigo 32.º

**(Tratamento mais favorável)**

Nos termos gerais do direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos à AGT e à CT, bem como aos respetivos membros, podem ser alargadas por convenção coletiva, acordo com a FI ou usos que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

CAPÍTULO V

**Garantias e condições para o exercício da atividade da CT e SCT's**

Artigo 33.º

**Reuniões na FI**

- 1- A CT e as SCT's têm o direito de realizar reuniões gerais e outras de carácter mais restrito, nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões sejam assegurados por outros trabalhadores em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.
- 2- Podem realizar-se AGT's nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, até um máximo de 15 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 aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 4- Para efeitos do n.º 2 e 3, a CT ou as SCT's são obrigadas a comunicar ao CA da FI ou aos órgãos diretivos regionais da FI a realização da reunião com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 34.º

**Direito a instalações e meios materiais e técnicos**

A CT e as SCT's têm direito a instalações adequadas, no interior da FI, bem como meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

CAPÍTULO VI

**Orgânica, composição e funcionamento da CT**

Artigo 35.º

**Sede da CT**

A sede da CT localiza-se na sede da Fundação INATEL, na Calçada de Sant'Ana, n.º 18º, 1169-062, em Lisboa.

Artigo 36.º

**Composição da CT**

- 1- A CT é composta por 7 elementos efetivos e 4 a 7 elementos suplentes.
- 2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos membros, a sua substituição faz-se pelo elemento imediatamente a seguir da lista a que pertencia o elemento a substituir.
- 3- Em caso de renúncia, expressa ou tácita, da globalidade dos eleitos por uma lista, a sua substituição far-se-á pelos membros imediatamente seguintes, conforme o princípio da apresentação proporcional (método de Hondt).
- 4- Se a renúncia, destituição ou perda de mandato for global, a AGT elege uma comissão provisória a quem incumbe a organização de novo ato eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

Artigo 37.º

**Duração do mandato**

- 1- O mandato da CT é de 3 anos, sendo permitidos mandatos sucessivos, devendo as eleições ser marcadas no término do mandato.



2- Sem prejuízo do ponto anterior, a CT mantém-se em funções até ao término do ato eleitoral.

Artigo 38.º

**Reuniões da CT**

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês, podendo o secretariado, caso exista, reunir intervaladamente.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias da CT sempre que:
  - a) Ocorram motivos que as justifiquem;
  - b) A requerimento de, pelo menos, quatro dos seus membros, do presidente ou do secretariado, caso exista.

Artigo 39.º

**Prazo de convocatória**

- 1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais fixados pela reunião da CT anterior, pelo presidente ou pelo secretariado, com a antecedência mínima de 5 dias.
- 2- As reuniões extraordinárias devem ser convocadas com, pelo menos, 48 horas de antecedência.
- 3- As reuniões do secretariado são marcadas por dois dos seus elementos ou pelo presidente com a antecedência mínima de dois dias.

Artigo 40.º

**Deliberações da CT**

As deliberações da CT são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 41.º

**Poderes para obrigar a CT perante terceiros**

São exigidas duas assinaturas nas obrigações assumidas perante terceiros, sendo necessariamente, uma delas, a do presidente.

Artigo 42.º

**Coordenação da CT**

A CT deve ser coordenada por um dos seus membros, designado presidente, eleito para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse, podendo em qualquer momento ser substituído por resolução da própria CT.

Artigo 43.º

**Secretariado**

- 1- Caso o entenda, a CT poderá nomear um secretariado, no máximo de 3 elementos, para coadjuvar o presidente, para melhor prosseguir os objetivos da CT.
- 2- O número de elementos do secretariado, bem como a sua composição, será definido pela CT na 1.ª reunião do Mandato, nos moldes previstos no artigo 48.º.

Artigo 44.º

**Perda do mandato**

- 1- Perde o mandato o membro da CT que faltar, injustificadamente, a 4 reuniões consecutivas, ordinárias ou extraordinárias, ou a 10 interpoladas.
- 2- As substituições fazem-se por iniciativa da CT e devem recair no membro seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.

Artigo 45.º

**Financiamento e extinção da CT**

- 1- Constituem receitas da CT:
  - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
  - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
  - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT;
- 2- A CT submete, anualmente à apreciação e deliberação da AGT as receitas e despesas da sua atividade.
- 3- O modo de financiamento da CT não pode, em caso algum, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da FI.
- 4- Em caso de extinção da CT, os respetivos bens serão doados a uma instituição de solidariedade social não podendo, em caso algum, ser distribuídos pelos trabalhadores da Fundação INATEL.

## CAPÍTULO VII

### **Organização local – Subcomissões locais de trabalhadores**

#### Artigo 46.º

#### **Criação de subcomissões locais de trabalhadores**

(Consideram-se estabelecimento toda e qualquer unidade que desenvolva atividade na dependência do CA da FI. Consideram-se UH- Unidades Hoteleiras; PC- Parques de Campismo).

- 1- Podem ser criadas subcomissões locais de trabalhadores nos estabelecimentos da FI geograficamente dispersos.
- 2- Para efeitos do n.º anterior, consideram-se 12 subcomissões, que agrupam os seguintes estabelecimentos:

Subcomissão de Trabalhadores do Minho (engloba UH Cerveira; PC Cabedelo; Agência de Viana do Castelo; Agência de Braga)

Subcomissão de Trabalhadores do Douro Litoral (engloba UH Entre-os-Rios; UH Feira; UH Luso; Agência do Porto; Agência de Aveiro; Agência de Coimbra)

Subcomissão de Trabalhadores Beira Interior (engloba UH Manteigas; UH Piódão; Agência da Guarda; Agência da Covilhã; Agência de Castelo Branco)

Subcomissão de Trabalhadores da Beira Alta (engloba UH São Pedro do Sul; UH Vila Ruiva; UH Linhares; Agência de Viseu)

Subcomissão de Trabalhadores do Oeste Centro (engloba UH Foz do Arelho; Agência de Leiria; Agência de Santarém)

Subcomissão de Trabalhadores do Alentejo Norte (engloba UH Alamal; UH Castelo de Vide; Agência de Portalegre)

Subcomissão de trabalhadores do Alentejo (engloba Agência de Évora; Agência de Beja)

Subcomissão de trabalhadores do Algarve (engloba UH Albufeira; Agência de Faro)

Subcomissão de trabalhadores da Madeira (engloba UH Porto Santo; Agência do Funchal)

Subcomissão de Trabalhadores dos Açores (engloba UH Flores; Agência de Angra do Heroísmo; Agência da Horta; Agência de Ponta Delgada)

Subcomissão de trabalhadores do 1.º de maio (engloba Parque de Jogos 1º Maio)

Subcomissão de Trabalhadores do Trindade (engloba Teatro da Trindade)

#### Artigo 47.º

#### **Composição das subcomissões de trabalhadores**

- 1- As subcomissões de trabalhadores não podem exceder o seguinte:
  - a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores – um membro;
  - b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores – dois membros;
  - c) Estabelecimentos com 100 a 200 trabalhadores – 3 membros;

d) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores – 4 membros.

Artigo 48.º

**Mandato e Competência das subcomissões de trabalhadores**

A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores coincide com o da CT.

- 1- Compete às subcomissões de trabalhadores:
- 2- Exercer a competência que lhe for delegada pela CT;
- 3- Informar a CT sobre as matérias que entenda ser do interesse coletivo dos trabalhadores e da própria CT;
- 4- Fazer ligação entre os trabalhadores das unidades regionais e a CT;
- 5- Executar as deliberações da AGT e da CT;
- 6- Dirigir a AGT descentralizada, quando para isso seja devidamente mandatada pela CT;
- 7- Convocar e dirigir, após prévia autorização da CT, assembleias de trabalhadores da sua área regional de atuação.
- 8- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulamentada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos para a CT.

CAPÍTULO VIII

**Eleição dos órgãos representativos dos trabalhadores (ORT).**

Artigo 49.º

**Eleições dos ORT**

- 1- As eleições para os ORT são independentes entre si e deverão realizar-se simultaneamente.
- 2- A CT será eleita através de listas de candidatura segundo o método de Hondt, só podendo concorrer as listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 100 ou 20% dos trabalhadores.
- 3- As listas deverão, obrigatoriamente, ser acompanhadas do programa de ação.
- 4- Cada lista concorrente apresentará a lista de suplentes, no mínimo 4, até um máximo de 7 elementos.
- 5- As subcomissões de trabalhadores serão eleitas nos termos e com os requisitos previstos, com as devidas adaptações, para a eleição da CT.

Artigo 50.º

**Período eleitoral**

- 1- Um mês antes de terminar o mandato dos ORT em exercício, a CT constituirá uma comissão eleitoral composta por um presidente e dois secretários, à qual se juntarão posteriormente um delegado por cada lista concorrente, e farão publicar uma circular declarando aberto o processo eleitoral.
- 2- Na circular referida no número anterior constará designadamente:
  - a) A data de abertura do processo eleitoral;

- b) A data limite de apresentação das listas de candidatura para os ORT, a qual não ultrapassará o 1º dia útil subsequente à quinzena imediata à data de abertura do processo eleitoral;
- c) O período de divulgação das listas referidas, corresponde aos quinze dias imediatos à data limite de apresentação das candidaturas;
- d) A data e horário do ato eleitoral;
- e) A constituição das mesas eleitorais, a funcionar em todas as unidades da FI.

Artigo 51.º

**Tomada de posse**

A posse dos membros da ORT é dada pelo presidente da comissão eleitoral, no prazo de 12 (doze) dias após a publicação dos resultados definitivos globais e depois de o presidente da comissão eleitoral se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitorais.

**Disposições Finais**

Artigo 52.º

**Alteração dos Estatutos**

Às deliberações para alteração destes estatutos, aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor, as regras do anexo I “Regulamento eleitoral para a CT”.

Artigo 53.º

**Omissões**

Em tudo o que for omissos nos presentes Estatutos, aplicar-se-á o que vem disposto no Código de Trabalho e na lei geral, sobre essa matéria.

Artigo 54.º

**Entrada em vigor dos Estatutos**

Os presentes estatutos entrarão em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO I

**Regulamento Eleitoral para a Eleição da Comissão e das Subcomissões de Trabalhadores da Fundação INATEL**

Artigo 55.º

**Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores da FI definidos no n.º. 1 do artigo 2.º dos estatutos.

Artigo 56.º

**Princípios gerais sobre o voto**

- 1- O voto é direto e secreto, segundo o princípio de representação proporcional da média mais alta de Hondt.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem a exercer funções em Unidades geograficamente dispersas, com menos de 10 trabalhadores, aos que estejam ausentes por motivo de gozo de férias ou motivo de doença.
- 3- A eleição dos membros da CT e das SCT's decorre em simultâneo.

Artigo 57.º

**Tempo para o exercício do voto**

- 1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os Estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.
- 2- O exercício do direito de voto, nos termos do presente artigo, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 58.º

**Composição da Comissão Eleitoral**

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral, adiante designada por CE, constituída por três elementos, da CT, um dos quais preside, e posteriormente por mais um representante de cada lista apresentada às eleições.
- 2- No caso do número de listas, apresentadas a eleições, não fornecer elementos suficientes para o regular funcionamento da CE, cabe ao presidente nomear até três trabalhadores que não constem das listas apresentadas.
- 3- No caso de destituição da CT, a comissão eleitoral é eleita em plenário.
- 4- As deliberações são tomadas por maioria dos seus membros.
- 5- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que refere o n.º. 1 do presente artigo e, termina o mandato após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo de

impugnação do ato eleitoral.

**Artigo 59.º**

**Competência da Comissão Eleitoral**

1- Compete à CE:

- a) Convocar e publicitar o Ato eleitoral;
- b) Solicitar o caderno eleitoral ao dirigente máximo da FI, com o envio de uma cópia da respetiva convocatória;
- c) Divulgar o caderno eleitoral;
- d) Aceitar ou rejeitar as listas candidatas;
- e) Divulgar as listas aceites;
- f) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e sua distribuição pelas mesas;
- g) Proceder ao apuramento global da votação, lavrar e publicitar a respetiva ata;
- h) Providenciar o registo e publicação referidos no artigo 438.º do Código do Trabalho.

**Artigo 60.º**

**Convocatória da eleição**

- 1- O Ato eleitoral é convocado pela CE ou, excecionalmente, por 20 % ou por 100 trabalhadores da FI, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objetivo da votação.
- 3- A convocatória é afixada pela CE nos locais destinados à afixação de documentos da CT e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- A CE remete uma cópia da convocatória ao dirigente máximo da FI, na mesma data em que for tornada pública, preferencialmente, por correio eletrónico ou por meio de carta registada com aviso de receção.

**Artigo 61.º**

**Constituição, requisitos e funções das mesas eleitorais**

- 1- Em cada unidade da FI, durante o processo eleitoral são constituídas mesas eleitorais, que presidirão às respetivas assembleias de voto.
- 2- Nas unidades da FI onde existam subcomissões de trabalhadores, as mesas eleitorais serão presididas por um dos seus membros, escolhido de entre eles, e por dois secretários, designados pelo presidente.
- 3- Em caso de inexistência ou de não funcionamento do órgão referido no número anterior, o presidente da CE designará o presidente da mesa eleitoral, o qual designará os respetivos secretários.
- 4- Em cada mesa eleitoral existirá um caderno eleitoral, onde constem os nomes de todos os trabalhadores que, à data da eleição, trabalhem no estabelecimento a que respeite.

- 5- Em cada assembleia de voto existirá uma urna, devidamente identificada, para receção dos votos.
- 6- Nos locais de trabalho em que não for possível constituir mesa eleitoral, observar-se-á o disposto para o voto por correspondência.
- 7- São funções das mesas eleitorais:
  - a) A confirmação do caderno eleitoral da sua área de Voto, fornecido pela CE;
  - b) A resolução das dúvidas de interpretação ou pontos do processo eleitoral insuficientemente esclarecidos ou fundamentados;
  - c) A receção de reclamações e a sua decisão;
  - d) O registo e recolha e contagem dos votos;
  - e) A comunicação imediata dos resultados apurados aos membros da CE;
  - f) A elaboração, obrigatória, de ata, redigida pelo presidente de mesa, por este assinada e pelos seus secretários, relativa ao processo eleitoral, à qual serão anexados todos os documentos escritos necessários e, designadamente, o caderno eleitoral, com as descargas devidamente assinaladas;
  - g) O envio á CE, no prazo das quarenta e oito horas subseqüentes ao encerramento do período da votação, a ata e seus anexos, incluindo os votos, que deverão ser encerrados em envelope devidamente identificado e fechado.

#### Artigo 62.º

##### **Período de votação**

- 1- Os trabalhadores votarão durante o período de trabalho, para o que cada um disporá do tempo suficiente para tal.
- 2- A votação iniciar-se-á, pelo menos, trinta minutos antes do começo e terminará, pelo menos, sessenta minutos depois do encerramento do período de trabalho.

#### Artigo 63.º

##### **Modo de votação**

- 1- Os trabalhadores votarão nas assembleias de voto do seu local de trabalho, de acordo com as regras gerais referentes às eleições.
- 2- Os trabalhadores que no dia da eleição se encontrem na condição do n.º. 2 do artigo 2.º do presente regulamento, poderão votar por correspondência, observando os seguintes requisitos:
  - a) Para o devido efeito, deverão ser solicitados os boletins de voto ao presidente da comissão eleitoral, com a antecedência mínima de cinco dias;
  - b) Cada trabalhador receberá um envelope personalizado com o número de trabalhador, nome e local de trabalho, contendo os boletins de voto correspondentes aos órgãos a eleger e um envelope em branco;
  - c) O trabalhador preencherá um boletim de voto por cada órgão a eleger e, depois de dobrados em quatro, serão encerrados e fechados no envelope em branco, que, por sua vez, será fechado no envelope personalizado e remetido para a comissão eleitoral;
  - d) Os envelopes personalizados deverão ser enviados para a comissão eleitoral de modo a



serem recebidos até ao dia marcado para o ato eleitoral.

- e) Os envelopes recebidos pela comissão eleitoral depois do dia marcado para o ato eleitoral não serão tidos em consideração para contagem.

#### Artigo 64.º

#### **Contagem de votos**

- 1- O apuramento preliminar de votos é feito pelas mesas eleitorais.
- 2- No caso dos votos por correspondência, a comissão eleitoral constituir-se-á em mesa eleitoral e procederá da seguinte forma:
  - a) O escrutinador após efetuar a descarga dos envelopes personalizados nos cadernos eleitorais abre-os, retirando os envelopes em branco, que são separados ainda fechados;
  - b) Os envelopes em branco contendo boletins de voto são então misturados, a fim de se manter o carácter secreto da votação, e os votos separados por órgãos a eleger e contados.
- 3- Será elaborada ata de apuramento preliminar em cada mesa de voto, assinada pelos membros da mesa eleitoral e pelos representantes das listas.
- 4- O apuramento final é feito pelos membros da comissão eleitoral, na sede da CT, em ato aberto a todos os trabalhadores que a ele queiram assistir.
- 5- É elaborada ata de apuramento final global, assinada pelos membros da comissão eleitoral.

#### Artigo 65.º

#### **Resultados eleitorais**

- 1- Os membros da CT serão eleitos segundo o princípio da representação proporcional (método de Hondt) de entre as listas presentes ao ato eleitoral.
- 2- Os membros das subcomissões de trabalhadores serão eleitos de acordo com os critérios definidos no número anterior.

#### Artigo 66.º

#### **Comunicação dos resultados eleitorais**

- 1- Após o apuramento preliminar, os presidentes das mesas eleitorais comunicarão, de imediato, aos membros da CE os resultados locais apurados.
- 2- A comissão eleitoral publicará, no prazo das quarenta e oito horas subsequentes à comunicação da última mesa eleitoral, um comunicado onde constem os resultados provisórios obtidos (ata de apuramento preliminar global).
- 3- Nos 12 (doze) dias subsequentes à receção da ata da mesa eleitoral que entre em último lugar, a CE publicará os resultados definitivos (ata de apuramento final global).

Artigo 67.º

**Impugnação do ato eleitoral**

- 1- Qualquer trabalhador tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.
- 2- Para efeitos de impugnação do ato eleitoral será aplicável o disposto na lei geral.
- 3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.
- 4- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

Registado em 4 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 91, a fls 193 do livro n.º 1.

**RELOPA-Electrodomésticos, Térmica e Ventilação, S.A.**

Estatutos aprovados em 12 de junho de 2013.

**Preâmbulo**

*Os trabalhadores da RELOPA-Electrodomésticos, Térmica e Ventilação, S.A. com sede na Rua Engenheiro Ferreira Dias, 335, 4100-247 Porto, no exercício dos seus direitos constitucionais e a lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:*

Artigo 1.º

**Colectivo dos trabalhadores**

- 1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que tenham um vínculo laboral contratual celebrado com a empresa.
- 2- O colectivo 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

**Órgãos do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

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

Artigo 3.º

**Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º.

Artigo 4.º

**Competência do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de 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 colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

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 definidos no Artigo n.º 1.

Artigo 6.º

**Prazos para a convocatória**

O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 4.º destes Estatutos, será convocado com a antecedência mínima de quinze 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 alguma 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 CT.

Artigo 9.º

**Funcionamento do plenário**

- 1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 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 seguinte deliberação:
  - a) Destituição da CT ou de algum 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, 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 plenárias as deliberações sobre as seguintes matérias:
  - a) Destituição da CT 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 colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis 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**

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- 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 de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

#### Artigo 14.º

#### **Relações com a organização sindical**

- 1- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.
- 2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, 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 ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos 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

**Conteúdo do controlo de gestão**

- 1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas 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 ela se coresponsabiliza.

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 respectivos 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 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 balançetes trimestrais;
  - g) Modalidades de financiamento;
  - h) Encargos fiscais e parafiscais;
  - i) Projetos de alteração do objecto, 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 recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.
- 3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.
- 4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.
- 5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

## Artigo 21.º

### Objetivos do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da 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 ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na Lei e sobre os planos de reestruturação referidos no Artigo 20.º;
  - 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 reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

**Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores**

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 24.º

**Gestão de serviços sociais**

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

**Participação na elaboração da legislação do trabalho**

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho 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, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.
- 2- O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço 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 respectivo 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 n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, devendo indicar a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que se pretende realizar a reunião e afixar a respetiva convocatória.

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**

- 1- Para o exercício das suas funções, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas.
  - a) Subcomissão de Trabalhadores, oito horas
  - b) Comissão de Trabalhadores, vinte e cinco horas
  - c) Comissão Coordenadora, vinte horas

Artigo 33.º

**Faltas de representantes dos trabalhadores**

- 1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da C.T., Subcomissões e de

Comissão Coordenadora, no exercício das suas atribuições e atividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo. As faltas devem ser comunicadas á entidade empregadora nos prazos previstos na legislação.

- 2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 34.º

### **Autonomia e independência da CT**

- 1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.
- 2- É proibido 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 objectivos 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 ato 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 previstos 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, de acordo com a legislação.

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 judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.
- 3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.
- 4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º.

**Composição, organização e funcionamento da CT**

Artigo 39.º

**Sede da CT**

A sede da Comissão de Trabalhadores localiza-se nas instalações da Empresa sitas na Rua Engenheiro Ferreira Dias n.º 335, 4100-247 Porto.

Artigo 40.º

**Composição**

- 1- A CT é composta por 3 (três) elementos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efetivos.
- 2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.
- 3- Se a substituição for global, o plenário elege uma Comissão Eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

**Duração do mandato**

O mandato da Comissão de Trabalhadores é de 3 (três) anos.

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 4.º.

Artigo 43.º

**Delegação de poderes entre membros da CT**

- 1- E 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 da maioria dos seus membros em efetividade de funções com um mínimo de duas assinaturas.

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, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

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 3 (três) anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A C. T., articulará a sua ação e atividade, com a atividade das Subcomissões de Trabalhadores, a será regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

### **Competências das Subcomissões de Trabalhadores**

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Informar a Comissão de Trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para o normal funcionamento desta;
- e) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e a respetiva comissão de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.



Artigo 50.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 das Comissões de Trabalhadores do Porto.
- 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 51.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 52.º

**Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na empresa, definidos no Artigo 1 destes Estatutos.

Artigo 53.º

**Princípios gerais sobre o voto**

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- 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

**Composição e competências da Comissão Eleitoral**

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral (C.E.) constituída por três trabalhadores, um dos quais será Presidente, eleita em plenário de trabalhadores e por um representante por cada uma das listas concorrente sendo que o seu mandato coincide com a

duração do processo eleitoral.

- 2- Na falta da Comissão Eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrente e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.
- 3- Compete à Comissão Eleitoral:
  - a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;
  - b) Verificar a regularidade das candidaturas;
  - c) Divulgar as listas concorrentes;
  - d) Constituir as Mesas de Voto;
  - e) Promover a confecção e distribuição dos Boletins de Voto pelas Mesas constituídas;
  - f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
  - g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
  - h) Elaborar as respectivas Atas e proclamação dos eleitos;
  - i) Enviar o Processo Eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na Lei;
  - j) Empossar os membros eleitos.

#### 1- Funcionamento da Comissão Eleitoral

- a) A Comissão elege o respectivo Presidente;
- b) Ao Presidente compete convocar as reuniões da Comissão Eleitoral que se justificarem;
- c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas 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

#### **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 recepção 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, sendo caso disso, agrupado por estabelecimento, à data da convocação da votação.

### Artigo 56.º

#### **Convocatória da eleição**

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.
- 5- Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento.

#### Artigo 57.º

#### **Quem pode convocar o ato eleitoral**

- 1- O ato eleitoral é convocado pela CE.
- 2- Na falta da convocação pela Comissão Eleitoral o ato eleitoral pode ainda ser convocado no mínimo por 100 ou por 20% 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 ou, 10% no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o 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 nº 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 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 da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3- As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 60.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 n.º 3 do artigo 55.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 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 a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.
- 2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.
- 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 62.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 efectuada 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 respectivo 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 e horário e nos mesmos termos.

Artigo 63.º

**Laboração contínua e horários diferenciados**

- 1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva 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 respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 64.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- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.
- 4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento.

Artigo 65.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 respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.
- 2- Os membros das mesas de voto são designados pela C. E. de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos
- 3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 66.º

**Boletins de voto**

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco 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

Artigo 67.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 respectiva selagem com lacre.
- 3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.
- 4- As presenças no 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 respectiva mesa.
- 6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.
- 7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 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 voto nulo o 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.

#### Artigo 69.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 n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.
- 5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.
- 6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 70.º

##### **Registo e publicidade**

- 1- A Comissão Eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao órgão da empresa, afixando a proclamação com a relação dos eleitos, cópia da ata de apuramento global dos resultados no local ou locais onde o ato de votação se tiver realizado.
- 2- A CE deve, no mesmo 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 respectivas atividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

Artigo 71.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 n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.
- 4- O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.
- 5- 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 recepção 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 72.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, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.
- 1- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.
- 2- O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 3- A deliberação é precedida de discussão em plenário.
- 4- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da C. T.



Artigo 73.º

**Património**

Em caso da extinção da Comissão de Trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

- a) Caso a C. T. integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;
- b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela C. T. em exercício.

**Outras deliberações por voto secreto**

Artigo 74.º

**Alteração dos estatutos**

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 75.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 3 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 89, a fls 193 do livro n.º 1.

**ICP - Autoridade Nacional de Comunicações – ANACOM - Retificação**

No [\*Boletim do Trabalho e Emprego\* n.º 25, de 8 de julho de 2013](#), encontram-se publicados os estatutos identificados em epígrafe constatando-se que, por lapso, apenas foram publicados 21 dos seus 6º artigos pelo que, de seguida, se república, na íntegra, o texto estatutário em causa:

## CAPÍTULO I

### **Coletivo dos trabalhadores e formas de organização**

#### SECÇÃO I

#### **Coletivo dos Trabalhadores**

##### Artigo 1.º

##### **Definição e âmbito**

- 1- Os trabalhadores do ICP - Autoridade Nacional de Comunicações, adiante designada abreviadamente como ANACOM, com sede na Avenida José Malhoa, n.º 12, 1099-017 Lisboa, no legítimo exercício dos direitos que o artigo 54.º da Constituição da República Portuguesa e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, os seus interesses, os seus direitos e a sua intervenção democrática, adotam os presentes Estatutos da Comissão de Trabalhadores, adiante designada abreviadamente como CT.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes Estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes, direitos e deveres respeitantes à intervenção dos trabalhadores da ANACOM, para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.
- 3- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que tenham um vínculo contratual laboral celebrado com a ANACOM.
- 4- Nenhum trabalhador da ANACOM pode ser prejudicado nos seus direitos ou no cumprimento dos seus deveres, nomeadamente de participar na constituição da CT, na Subcomissão de trabalhadores, doravante designada como SubCT, na aprovação dos Estatutos, ou de eleger e ser eleito.

##### Artigo 2.º

##### **Direitos dos trabalhadores enquanto membros do coletivo**

- 1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes Estatutos.
- 2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:
  - a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos Estatutos nos termos do artigo 5.º;
  - b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos Estatutos, nos termos do artigo 5.º;
  - c) Participar nas votações para alteração dos Estatutos;
  - d) Subscrever a convocatória do ato eleitoral, nos termos do artigo 46.º;
  - e) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 48.º;
  - f) Eleger e ser eleito membro da CT ou da SubCT;
  - g) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;

- h) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou das SubCT, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 32.º e seguintes;
- i) Participar nas votações previstas na alínea anterior;
- j) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da ANACOM;
- l) Subscrever o requerimento para convocação do Plenário, nos termos do artigo 7.º;
- m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no Plenário;
- n) Eleger e ser eleito para a Mesa do Plenário e para qualquer outra função, nele deliberado.

### Artigo 3.º

## **Órgãos coletivos dos trabalhadores**

- 1- - São órgãos coletivos dos trabalhadores:
  - a) O Plenário;
  - b) A CT;
  - c) As SubCT.

### SECÇÃO II

#### **Dos órgãos coletivos**

##### Subsecção I

##### **Plenário**

#### Artigo 4.º

#### **Definição, natureza e âmbito**

- 1- O Plenário, no qual participam todos os trabalhadores com vínculo contratual laboral com a ANACOM, é a forma de reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores, definida no artigo 1.º.
- 2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, ou em local a designar, 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- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, devem observar e cumprir os seus deveres de pontualidade e assiduidade.
- 4- O tempo despendido nas reuniões referidas no n.º 2 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 5- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará ao Conselho de Administração, doravante designado por CA, pelos meios apropriados disponíveis, a realização das reuniões referidas,

com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

- 6- Para os efeitos do número anterior, considera-se meios apropriados disponíveis de divulgação todos os meios à disposição da CT, electrónicos ou não, nomeadamente a página da Intranet da ANACOM, o envio de correio electrónico via endereços electrónicos individuais e painéis de informação geral não institucional.

### Artigo 5.º

#### **Discussão em Plenário**

- 1 - São obrigatoriamente precedidas de discussão em Plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:
- a) Definição das bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos Estatutos da CT;
  - b) Eleição e destituição da CT;
  - c) Alteração do regulamento eleitoral;
  - d) Controlo da atividade da CT e dos seus membros pelas formas e modos previstos nestes Estatutos;
  - e) Pronúncia sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhes seja submetido pela CT ou pelos trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.
- 2 - A CT, as SubCT, ou o Plenário podem submeter à discussão prévia qualquer deliberação.
- 3 - Os projetos de alteração dos Estatutos são distribuídos pela CT a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data da sua votação.

### Artigo 6.º

#### **Plenário descentralizado**

- 1 - O Plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos, em todos os estabelecimentos, delegações ou instalações que a ANACOM possua, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.
- 2 - As disposições previstas nos artigos 7.º e 8.º são aplicadas aos plenários descentralizados, com as devidas adaptações.
- 3 - As atas dos plenários descentralizados deverão ser elaboradas pelos membros das SubCT, sendo enviada cópia das mesmas à CT.
- 4 - As deliberações dos plenários descentralizados serão tomadas em conta em proporção com o número de trabalhadores desses estabelecimentos, delegações ou instalações que a ANACOM aí possua, bem como com o número de trabalhadores participantes.
- 5 - Toda a documentação, nomeadamente a ata de reunião, deverá ser disponibilizada a todos os trabalhadores da ANACOM, pelos meios tidos por convenientes, sempre que solicitado.

Artigo 7.º

**Reuniões do Plenário**

- 1 - As reuniões do Plenário, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela CT, através dos meios mencionados no n.º 6, do artigo 4.º, por sua iniciativa ou a requerimento de 20% dos trabalhadores da ANACOM, com antecedência mínima de 48 horas, contendo sempre o dia, hora, local e ordem de trabalhos da reunião.
- 2 - As reuniões do Plenário nos estabelecimentos, delegações ou instalações que a ANACOM possua serão realizadas no mesmo dia, hora e com a mesma ordem de trabalhos e convocadas com a antecedência mínima mencionada no número anterior, sendo que, na convocatória, deverá ser mencionado o local onde se realizarão os trabalhos. Quando a iniciativa da reunião não seja da CT, esta convoca-la á no prazo máximo de 10 dias úteis após a receção do respetivo requerimento, nos termos do n.º 6, do artigo 4.º
- 3 - As reuniões acima mencionadas são dirigidas por um membro da CT. No seu impedimento será eleito um dos membros de uma SubCT presente.

Artigo 8.º

**Deliberações**

- 1 - O Plenário delibera validamente desde que estejam presentes pelo menos 20 % dos trabalhadores da ANACOM.
- 2 - As deliberações considerar-se-ão validamente tomadas quando sejam adotadas pela maioria dos trabalhadores presentes.
- 3 - A votação da generalidade das deliberações é efetuada de modo aberto, por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 4 - As votações em Plenário serão secretas desde que requeridas por um mínimo de 10 trabalhadores.
- 5 - O voto é obrigatoriamente secreto nas votações referentes a eleições e destituições de CT e SubCT, a aprovação e a alteração dos Estatutos.
- 6 - São obrigatoriamente precedidas de discussão, em Plenário, as deliberações sobre as matérias mencionadas nas alíneas a), b), e c), do n.º 1, do artigo 5.º
- 7 - O Plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no n.º 3.
- 8 - A mesa do Plenário, composta pelos membros da CT, deverá lavrar ata das deliberações do Plenário.
- 9 - Os Plenários podem assumir a forma não presencial, sendo que as deliberações, neste caso, deverão ser votadas eletronicamente.

## SUBSECÇÃO II

### **Formas de reunião do Plenário**

#### Artigo 9.º

Plenários ordinários, extraordinários, de emergência e sectoriais

- 1 - Plenários ordinários o Plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.
  - a) O Plenário ordinário realiza-se durante o mês de Janeiro de cada ano;
  - b) Caberá à CT em exercício a marcação da data, hora e local da realização do Plenário;
  - c) Os plenários descentralizados realizar-se-ão na mesma data e hora que o Plenário, sendo que caberá aos membros das SubCT a escolha do local da realização desse Plenário.
- 2 - Plenários extraordinários o Plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos do artigo 7.º tendo em conta os requisitos previstos no artigo anterior.
- 3 - Plenários de emergência o Plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, sendo que:
  - a) A definição da natureza urgente do Plenário, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT, diretamente ou a pedido nos termos do n.º 1 do artigo anterior;
  - b) As convocatórias para estes Plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores;
  - c) Efetuada convocação com carácter de urgência nos termos da alínea anterior, ficará sujeito a consenso do Plenário a aceitação da matéria do mesmo e da necessidade da sua realização.
- 4 - Plenários sectoriais poder-se-ão realizar Plenários sectoriais convocados pela CT para os quais a mesma comissão reconheça a existência de assuntos específicos e não antagónicos ao interesse geral de todos os trabalhadores da ANACOM.
- 5 - Qualquer dos Plenários acima previstos pode ser substituído por discussão não presencial com votação electrónica.

## SUBSECÇÃO III

### **Comissão de Trabalhadores**

#### Artigo 10.º

#### **Natureza e âmbito da CT**

- 1 - A CT da ANACOM é o órgão designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei e demais normas aplicáveis.
- 2 - Como forma de organização, expressão e atuação dos trabalhadores, a CT exerce em nome

próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

- 3 - A CT representa todos os trabalhadores da ANACOM com vínculo contratual laboral, independentemente da sua função ou categoria profissional.
- 4 - A CT promove a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da ANACOM perante o CA, e outras entidades, pelos meios legais ao seu dispor.
- 5 - A CT exerce a sua atividade de uma forma autónoma e independente de qualquer estrutura, interna ou externa à ANACOM.
- 6 - A CT exerce a sua atividade em todas as unidades orgânicas da ANACOM, geograficamente dispersas pelo território português.

#### Artigo 11.º

##### **Sede**

- 1 - A CT tem a sua sede na Av. José Malhoa, n.º 12, 1099-017 Lisboa.
- 2 - Em todos os outros estabelecimentos, delegações ou quaisquer outras instalações que a ANACOM possua e que tenha, pelo menos, um trabalhador com vínculo contratual laboral com esta, poderá ser criada uma SubCT, nos termos da lei.
- 3 - As SubCT funcionarão nas instalações que a ANACOM possua.

#### Artigo 12.º

##### **Personalidade e capacidade judiciária**

- 1 - A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus Estatutos no ministério responsável pela área laboral.
- 2 - 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 representar.
- 3 - A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.
- 4 - Qualquer dos seus membros, devidamente mandatado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 13.º

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria simples dos seus membros em efetividade de funções, com um mínimo de duas assinaturas.

Artigo 14.º

**Direitos e atribuições da CT e das SubCT**

1- Compete à CT, nomeadamente:

- a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Participar nos processos de reestruturação da ANACOM, ou quando ocorram alterações das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da ANACOM.

2- São atribuições da CT:

- a) Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República Portuguesa e nas leis aplicáveis;
- b) O desenvolvimento da unidade entre todos os trabalhadores, promovendo o sentimento de grupo e de união entre todos, tendo em conta a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
- c) O desenvolvimento de um trabalho permanente de organização e de divulgação de informação, de uma forma clara, transparente, objetiva e eficaz, no sentido de procurar a concretização das justas reivindicações dos trabalhadores, expressas pela vontade coletiva nos termos legais e nos dos presentes Estatutos, através da participação de todos;
- d) Contribuir para uma melhor consciencialização dos trabalhadores face aos seus direitos e deveres, contribuindo para o reforço da qualidade e da imagem da instituição;
- e) A promoção da constituição de grupos de reflexão e trabalho, com vista à reformulação e reorganização de processos de trabalho e de gestão;
- f) A promoção de um trabalho contínuo junto do CA, de forma a manter um espírito de coesão interna e exigente, respeitando os direitos e deveres dos trabalhadores;
- g) Exercer o controlo de gestão, com vista ao empenhamento responsável dos trabalhadores na atividade da ANACOM, nomeadamente:
  - i. Promoção da adequada utilização dos recursos humanos, materiais e financeiros;
  - ii. Promoção, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, de medidas efetivas que contribuam para a o desenvolvimento da atividade da instituição;
  - iii. Apresentação de sugestões, recomendações e críticas construtivas tendentes à formação, avaliação e melhoria das condições de trabalho.
- h) Cooperar com outras instituições ou organizações coletivas de trabalhadores, com vista ao estabelecimento de estratégias comuns, e alinhamentos de atuação, face aos problemas e interesses dos trabalhadores da ANACOM;
- i) Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na ANACOM, de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prescindir da necessária autonomia e independência;
- j) Reunir periodicamente com o CA, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o



exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à sua prossecução.

3 - São, ainda, direitos da CT:

- a) A afixação de informação relativa aos interesses dos trabalhadores em locais visíveis e de fácil acesso, postos à sua disposição pela entidade patronal;
- b) A distribuição de informação nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, pelos meios que considere mais adequados, nomeadamente os mencionados no n.º 6 do artigo 4.º;
- c) Ser dotada de instalações adequadas, colocadas à sua disposição pelo CA, no interior da ANACOM, para o exercício das suas funções;
- d) A utilização dos meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções, colocados à sua disposição pelo CA;
- e) A utilização de endereços electrónicos para distribuição de informação;
- f) A disponibilização, pelo CA, de uma hiperligação na página inicial da intranet para as áreas de interesse dos trabalhadores;
- g) A total autonomia editorial na publicação de conteúdos da responsabilidade da CT na Intranet.

4 - Compete às SubCT:

- a) Exercer os direitos previstos nos números anteriores, que lhes sejam delegados pela CT;
- b) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e a CT, ficando vinculadas à orientação geral estabelecida por esta última;
- d) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta.

**Artigo 15.º**

**Deveres da CT e das SubCT**

1 - São deveres da CT e das SubCT:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa 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 e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos e na prossecução dos seus deveres;
- d) Exigir do empregador, dos órgãos de gestão da instituição e de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação das normas constitucionais, legais e administrativas respeitantes aos direitos dos trabalhadores, bem assim como o empenhamento na adoção consistente das melhores práticas reconhecidas a nível do

- recrutamento e gestão dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com outras comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras, em especial no setor das comunicações;
  - f) Promover a melhoria das condições de trabalho;
  - g) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da ANACOM, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

Artigo 16.º

**Autonomia e independência da CT e das SubCT**

- 1 - A CT e as SubCT são independentes do CA, e de qualquer organização ou entidade, interna ou externa ao coletivo dos trabalhadores.
- 2 - Os membros da CT, das SubCT e da Comissão Coordenadora, se existir, gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 17.º

**Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores**

- 1 - É proibido, nos termos da lei, e considerado nulo, todo o acordo ou ato que vise:
  - a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar, ou não, nas atividades e órgãos da CT ou das SubCT, ou de se demitir dos cargos previstos nestes Estatutos;
  - b) Despedir, transferir ou, de qualquer outro modo, prejudicar direta ou indiretamente um trabalhador por motivos associados às suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores e à promoção e salvaguarda dos seus interesses, previstas nestes Estatutos.

CAPÍTULO II

**Cooperação e participação institucional da CT**

SECÇÃO I

**Direitos instrumentais**

Artigo 18.º

**Reuniões com o CA**

- 1 - A CT reunirá periodicamente com o CA 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, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes, devendo a mesma ser objeto de divulgação no prazo máximo de 10 dias após a sua realização.

### Artigo 19.º

#### **Obrigatoriedade do parecer prévio**

- 1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão do CA:
- Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
  - Tratamento de dados biométricos;
  - Elaboração de regulamentos internos da ANACOM;
  - Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
  - Definição, organização e alteração dos regimes e horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da ANACOM;
  - Quaisquer medidas de que possam resultar num agravamento das condições de trabalho dos trabalhadores da ANACOM;
  - Decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho.
- 2- – O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 15 dias após receção do documento escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido pelo CA, em atenção da extensão ou complexidade da matéria.
- 3- - Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de 10 dias.
- 4- - Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo anterior, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.
- 5- - Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

### Artigo 20.º

#### **Competências da CT no controlo de gestão**

- 1- - Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e dos poderes seguintes:
- Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da ANACOM e respetivas alterações, bem como acompanhar a sua execução;
  - Promover a adequada utilização dos recursos humanos, materiais e financeiros;
  - Promover junto do CA, e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da ANACOM, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
  - Apresentar à ANACOM 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 das Unidades Orgânicas da ANACOM os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 21.º

**Processos de reestruturação da ANACOM**

- 1- A CT tem o direito de participar em todo e qualquer processo de reestruturação da ANACOM.
- 2- No âmbito do exercício do direito de participação mencionado no número anterior, a CT tem, obrigatoriamente:
  - a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer sobre os planos de reestruturação, micro reestruturação, reajustamentos funcionais, extinção, criação ou alteração dos conteúdos funcionais dos postos de trabalho ou outras alterações, nos termos e prazos previstos na lei e no artigo 19.º;
  - b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
  - c) O direito de ser informada sobre a formulação inicial, intermédia e final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
  - d) O direito de se reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos, preparatórios ou de outra natureza, atinentes às atividades mencionadas na alínea a) do presente artigo;
  - e) O direito de emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da ANACOM ou das entidades legalmente competentes.

CAPÍTULO III

**Composição e Organização da CT**

Artigo 22.º

**Composição**

- 1- A CT é composta por um número máximo de cinco membros.
- 2- A CT é coordenada por todos os seus elementos, sendo o seu Presidente o seu porta-voz.
- 3- As SubCT são compostas pelos seguintes números máximos de trabalhadores:
  - a) SubCT-Lisboa: cinco membros;
  - b) SubCT-Barcarena: três membros;
  - c) SubCT-Porto: um membro;
  - d) SubCT-Madeira: um membro;
  - e) SubCT-Açores: um membro.

Artigo 23.º

**Mandato**

- 1- O mandato da CT e das SubCT é conjunto, e terá a duração de dois anos. No caso de inexistência de candidaturas à eleição de uma nova CT e SubCT, o mandato será prolongado por

mais um ano.

- 2- No início dos últimos seis meses de mandato, deverá a CT providenciar a criação de uma Comissão Eleitoral, com vista à preparação do ato eleitoral.
- 3- O último ato da CT e SubCT cessantes será a passagem da informação do mandato anterior aos membros da nova CT e SubCT.

Artigo 24.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 do Plenário as receitas e as despesas da sua atividade, caso existam.

Artigo 25.º

**Crédito de horas**

1 - Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros da CT ou SubCT, dispõe do seguinte crédito de horas:

- a) Membros da CT - não inferior a 25 horas mensais;
- b) Membros das SubCT - não inferior a 8 horas mensais;

2 - O trabalhador membro de mais do que uma das estruturas mencionadas no ponto anterior, tem o crédito mínimo correspondente ao maior número de horas, não acumulável.

3 - Nos estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores, o crédito mínimo de horas referido na alínea b), do n.º 1, é reduzido para metade.

Artigo 26.º

**Faltas de representantes dos trabalhadores**

1- No exercício das suas atribuições e atividades, as ausências dos trabalhadores membros da CT e das SubCT da ANACOM que excedam o crédito de horas mínimo referido no artigo anterior são consideradas faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação laboral.

Artigo 27.º

**Capacidade de voto nas reuniões das CT e SubCT**

- 1- Os votos dos membros da CT e das SubCT têm o mesmo peso.
- 2- As tomadas de decisão são aprovadas por maioria de votos, sendo que em caso de empate a decisão caberá ao Presidente da CT.
- 3- As votações são efetuadas pelos meios considerados mais convenientes, nomeadamente pela votação presencial ou por meios electrónicos.
- 4- As eleições de pessoas são obrigatoriamente feitas por voto secreto.

CAPÍTULO IV

**Eleição e destituição da CT e das SubCT**

Artigo 28.º

**Sistema eleitoral**

A CT e as SubCT são eleitas, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores com vínculo contratual laboral com a ANACOM, por sufrágio direto, universal, secreto e segundo o princípio da representação proporcional da média mais alta D'Hondt.

Artigo 29.º

**Direito de eleger e ser elegível**

Qualquer trabalhador, com vínculo contratual laboral com a ANACOM, tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente de toda e qualquer especificidade individual, tendo em conta a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação.

Artigo 30.º

**Apresentação das candidaturas**

- 1- As listas candidatas são apresentadas, e enviadas à Comissão Eleitoral, em documento em papel, ou através do seu endereço eletrónico e subscritas por 20% dos trabalhadores, definidos no n.º 3, do artigo 1.º e nos prazos previsto no n.º 4 do artigo 48.º
- 2- As listas são acompanhadas por declaração individual ou coletiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.
- 3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista.
- 4- As listas integrarão membros efetivos e suplentes, não podendo o número dos suplentes ser superior a cinco.
- 5- Os candidatos são identificados através de:
  - a) Nome completo;

- b) Categoria profissional;
  - c) Número de colaborador da ANACOM;
  - d) Local de trabalho.
- 6- Na ocorrência de irregularidades nas listas apresentadas, estas serão devolvidas aos primeiros candidatos respetivos, para que, dentro do prazo fixado no n.º 1, do presente artigo, sejam as mesmas sanadas, dispondo, estes, do prazo de 48 horas para retificação.
- 7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a Comissão Eleitoral decidirá fundamentadamente nas 24 horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

### Artigo 31.º

#### **Entrada em exercício**

- 1- A CT e as SubCT só podem iniciar as respetivas atividades depois da publicação dos Estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE).
- 2- Na sua primeira reunião, a CT elege um tesoureiro e um secretário.
- 3- Na sua primeira reunião, a CT efetua a distribuição das responsabilidades aos vogais da CT, que é feita por sugestão dos vogais e aprovada por votação.

### Artigo 32.º

#### **Destituição da CT**

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos nos artigos 2.º, 5.º, e 7.º dos presentes Estatutos.
- 2- Ocorrendo o previsto no n.º 1, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 60 dias.
- 3- Nos termos do n.º 1, deverá ser constituída, de imediato, uma Comissão Eleitoral, conforme previsto no artigo 42.º e seguintes.

### Artigo 33.º

#### **Destituição de um membro da CT**

- 1- Qualquer membro da CT pode ser destituído a todo o tempo, por votação realizada pelos outros membros da CT, sempre que se verifique justa causa ou qualquer outro motivo atendível.
- 2- Ocorrendo o previsto no n.º 1, o membro destituído será substituído pelo trabalhador a seguir na respetiva lista de suplentes.
- 3- Esgotada a possibilidade de substituição, a CT poderá contactar e convidar qualquer trabalhador com vínculo contratual laboral na ANACOM, mediante votação.
- 4- A deliberação acima referida exige a aprovação de mais de 50% dos votantes.
- 5- A substituição de qualquer membro da CT deverá ser divulgada a todos os trabalhadores da ANACOM, nos termos do n.º 6, do artigo 4.º
- 6- A perda do vínculo laboral do trabalhador com a ANACOM, tem como efeito imediato a perda de mandato na CT, deixando de exercer as funções, num prazo máximo de 5 dias.

Artigo 34.º

**Destituição das SubCT**

- 1- As SubCT, ou algum dos seus membros, podem ser destituídas a todo o tempo, por votação realizada pelos membros da CT, sempre que se verifique justa causa ou qualquer outro motivo atendível.
- 2- Ocorrendo o previsto no n.º 1, os membros destituídos serão substituídos pelos trabalhadores a seguir na respetiva lista de suplentes.
- 3- Esgotada a possibilidade de substituição, aplica-se o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 33.º
- 4- A substituição de qualquer membro das SubCT deverá ser divulgada a todos os trabalhadores da ANACOM, nos termos do n.º 6, do artigo 4.º
- 5- A perda do vínculo laboral do trabalhador com a ANACOM tem como efeito imediato a perda de mandato na SubCT, deixando de exercer as funções, num prazo máximo de 5 dias.

Artigo 35.º

**Renúncia de mandato**

- 1- A todo o tempo, qualquer membro da CT, e das SubCT, pode renunciar, por escrito, ao seu mandato, apresentando a sua pretensão à CT com a antecedência mínima de um mês sobre a data em que se propõem cessar funções.
- 2- Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo primeiro trabalhador não eleito da respetiva lista de suplentes.
- 3- Esgotada a possibilidade de substituição, aplica-se o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 33.º
- 4- A substituição de qualquer membro das SubCT deverá ser divulgada a todos os trabalhadores da ANACOM, nos termos do n.º 6, do artigo 4.º
- 5- A substituição de qualquer membro da CT deverá ser divulgada a todos os trabalhadores da ANACOM, nos termos do n.º 6, do artigo 4.º

CAPÍTULO V

**Funcionamento da CT**

Artigo 36.º

**Reuniões da CT**

- 1- A CT reúne de forma ordinária todos os trimestres e extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente da CT, ou por 2 dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos.
- 2- Das reuniões da CT será lavrada ata, pelo secretário da CT, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas a qual será difundida, para conhecimento dos trabalhadores, nos termos do n.º 6, do artigo 4.º
- 3- A votação faz-se por braço levantado, expressando-se dessa forma, inequivocamente, o voto a favor e o voto contra, não sendo possível a abstenção.



Artigo 37.º

**Delegação de poderes entre membros da CT**

- 1- É lícito a qualquer membro da CT delegar a sua competência noutro membro da CT, sendo que a delegação referida só produz efeitos após a realização de uma única reunião da CT, e apenas para os atos definidos na mesma.
- 2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes apenas 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, e ser comunicada a todos os outros membros pelos meios indicados no n.º 6, do artigo 4.º
- 4- Para a delegação de poderes dos membros da SubCT aplica-se o previsto no n.º 1, com as devidas adaptações.

Artigo 38.º

**Perda de mandato**

- 1- As faltas injustificadas, nomeadamente às reuniões da CT e do Plenário, constituem uma violação dos deveres, que lhe foram cometidos como membro, previstos no artigo 15.º
- 2- O membro da CT, uma vez atingido o limite de 3 faltas injustificadas, perde o mandato sendo aplicável o previsto nos artigos 33.º e 34.º

Artigo 39.º

**Relatório e Contas**

- 1- A CT apresentará o relatório e contas relativos ao período anterior no Plenário ordinário, nos termos do artigo 9.º, os quais serão objeto de votação, nos termos do artigo 8.º
- 2- O relatório e contas serão distribuídos a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião prevista no n.º 1

Artigo 40.º

**Casos omissos**

Aos casos omissos nos presentes Estatutos, aplicar-se-á o disposto no Código do Trabalho, no Regulamento do Código do Trabalho e na demais legislação aplicável.

## **CAPÍTULO VI**

### **Disposições gerais e transitórias**

#### **Artigo 41.º**

##### **Disposições gerais e transitórias**

- 1- Os presentes Estatutos podem ser revistos a qualquer momento, de forma fundamentada, bastando para tal reunir, como proponentes, 20% dos trabalhadores da ANACOM.
- 2- O regulamento eleitoral é parte integrante dos presentes Estatutos.

### **Regulamento eleitoral**

#### **Eleição da CT, das SubCT e aprovação dos Estatutos da CT**

#### **Artigo 42.º**

##### **Capacidade eleitoral**

São eleitores elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na ANACOM, referidos no artigo 1.º

#### **Artigo 43.º**

##### **Princípios gerais sobre o voto**

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- No caso da existência de uma única lista concorrente para a criação da CT, será eleita se obtiver a maioria simples dos votantes.
- 3- No caso de concorrerem várias listas para a criação da CT, os membros serão eleitos segundo o princípio da representação proporcional da média mais alta D'Hondt.
- 4- São aprovados os Estatutos que reunirem o maior número de votos ou, no caso de um único projeto de Estatutos, se obtiver a maioria simples dos votantes.
- 5- As disposições acima referidas aplicam-se às SubCT, com as devidas adaptações.
- 6- Os votos nulos e brancos são considerados válidos, não sendo contabilizados para o cálculo dos resultados obtidos pelas listas candidatas.

#### **Artigo 44.º**

##### **Composição e competências da Comissão Eleitoral**

- 1- O processo eleitoral, para eleição da CT, SubCT e aprovação dos Estatutos da CT, é dirigido por uma Comissão Eleitoral, doravante designada como CE, constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita em Plenário de trabalhadores ou, na sua falta, proposto por um

mínimo de 20% dos trabalhadores, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria. O presidente da CE tem voto de qualidade no caso de empate das deliberações.

- 2- Poderá ainda fazer parte da CE, referida no número anterior, um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.
- 3- Compete à CE:
  - a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;
  - b) Verificar a regularidade das candidaturas;
  - c) Divulgar as listas concorrentes;
  - d) Divulgar as propostas de Estatutos da CT;
  - e) Constituir as mesas de voto;
  - f) Promover a impressão e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
  - g) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
  - h) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
  - i) Elaborar as respetivas atas e proclamação dos eleitos;
  - j) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
  - k) Empossar os membros eleitos.
- 4- - Funcionamento da CE:
  - a) A CE elege o respetivo presidente;
  - b) Ao presidente compete convocar as reuniões da CE que se justifiquem;
  - c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
  - d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

#### Artigo 45.º

##### **Caderno eleitoral**

- 1- A ANACOM deve entregar a lista de todos os trabalhadores, que constitui o caderno eleitoral, aos responsáveis pela convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação em todos os estabelecimentos da ANACOM.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome e o número dos trabalhadores, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 46.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 as mesas de voto, devendo ser difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade, nomeadamente os indicados no

n.º 6, do artigo 4.º

- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela CE ao órgão de gestão da ANACOM na mesma data em que for tornada pública.
- 5- Com a convocação da votação será publicitado o respetivo regulamento.

Artigo 47.º

### **Quem pode convocar o ato eleitoral**

O ato eleitoral é convocado pela CE, ou por 20 % dos trabalhadores da ANACOM.

Artigo 48.º

### **Candidaturas**

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, ou aprovação dos Estatutos da CT, 20% dos trabalhadores da ANACOM inscritos nos cadernos eleitorais, ou 10% no caso de listas de candidatura à eleição das SubCT.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As listas de candidatura poderão ser identificadas por um lema, sigla ou símbolo.
- 4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.
- 5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, pelos proponentes, subscrita nos termos do n.º 1
- 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 do presente artigo.

Artigo 49.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 os presentes Estatutos.
- 3- As irregularidades detectadas bem como as violações aos presentes Estatutos podem ser supridas pelos proponentes, notificados pela CE para o efeito, no prazo máximo de dois dias após receção da notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos presentes Estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 5.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 n.º 3 do artigo 46.º, a aceitação das candidaturas legitimamente apresentadas.
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 51.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 dia anterior à 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. Na ausência de acordo, essa decisão caberá à CE.

Artigo 52.º

**Local e horário da votação**

- 1- A votação da constituição da CT e dos 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 ANACOM.
- 3- A votação é efetuada durante o período normal de trabalho diário.
- 4- A votação inicia-se às 09h00 e termina às 18h00.
- 5- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo cada um do tempo indispensável e adequado para o efeito.
- 6- Nos estabelecimentos geograficamente dispersos da sede, a votação realiza-se no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

Artigo 53.º

**Mesas de voto**

- 1- Há mesas de voto em todos os estabelecimentos da ANACOM.
- 2- As mesas são colocadas no interior de todos os locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar em condições de segurança e salubridade, sem prejudicar o funcionamento eficaz da ANACOM.

Artigo 54.º

**Composição e forma de designação das mesas de voto**

- 1- As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.
- 2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE, entre os trabalhadores com direito a voto dos vários estabelecimentos.
- 3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 55.º

**Boletins de voto**

- 1- O voto é expresso em boletins de voto impressos em papel todo da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- Os boletins de voto para constituição da CT e respetivas SubCT, são distintas dos boletins para aprovação dos Estatutos da CT.
- 5- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação se possa iniciar dentro do horário previsto.

Artigo 56.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.
- 3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à sua escolha, 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.
- 5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e deve ser assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, constituindo parte integrante da ata da respetiva mesa.

**Artigo 57.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 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 boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

**Artigo 58.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 de acesso livre a todos os trabalhadores definidos no n.º 3 do artigo 1.º
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada 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 n.º 2 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 10 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 resultados das eleições.

**Artigo 59.º**

**Registo e publicidade**

- 1- Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos, e dos Estatutos aprovados se for esse o caso, e uma cópia da ata de apuramento global no local, ou locais, em que a votação se tiver realizado.
- 2- A CE deve, no mesmo 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 subCT, dos Estatutos da CT, juntando cópias das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.
- 3- A CT e as SubCT só podem iniciar as respetivas atividades depois do registo e da publicação dos resultados da eleição no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE).
- 4- A identificação dos membros da CT, SubCT, ata do apuramento geral e Estatutos aprovados se for esse o caso, serão remetidos, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério da Tutela, do

Trabalho e ao CA da ANACOM.

Artigo 6.º

**Recurso para impugnação da eleição**

- 1- Qualquer trabalhador com direito a voto pode impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou dos presentes Estatutos.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que aprecia e delibera, podendo, caso considere necessário, convocar o Plenário para o efeito.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da ANACOM.
- 4- O recurso previsto no n.º 2 é 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.

*Registado em 18 de junho de 2013, ao abrigo do artigo 438º do Código do Trabalho, sob o nº 74, a fls 191 do livro nº 1”*

## II – Eleições

### **Fundação Inatel**

Eleição em 3 de abril de 2013, para o mandato de três anos.

Comissão de trabalhadores:

**Efetivos:**



- António Fernando Alves Vilela (Presidente), portador do BI/Cartão de Cidadão n.º 8453850, válido até 26/08/2016 (20/08/2016) – Sede;
- António Ernesto de Deus Martins (Vogal), portador do BI/Cartão de Cidadão n.º 4130201, válido até 24/01/2015 – Sede;
- Maria Filomena Ferreira da Costa (Vogal), portadora do BI/Cartão de Cidadão n.º 5335468, válido até 29/10/2014 – Sede;
- Jorge Manuel Ramalho Paulino (Vogal), portador do BI/Cartão de Cidadão n.º 5524310, válido até 30/04/2014 – Sede;
- Rui Jorge Alves Ferreira (Vogal), portador do BI/Cartão de Cidadão n.º 7727431, válido até 03/02/2019 – Sede;
- Teresa Maria Castanheira Fernandes da Silva (Vogal), portadora do BI/Cartão de Cidadão n.º 8589762, válido até 29/03/2018 – UH de Oeiras;
- Ana Margarida Gonçalves Tuna (Vogal), portadora do BI/Cartão de Cidadão n.º 12321278, válido até 23/12/2014 – Sede;

**Suplentes:**

- Luís Filipe Rasquete Pimenta da Silva, portador do BI/Cartão de Cidadão n.º 9876554, válido até 11/07/2016 – Sede;
- Nuno Miguel Catarino Botas, portador do BI/Cartão de Cidadão n.º 10268641, válido até 30/01/2018 – Sede;
- António Pedro Mendonça Vieira, portador do BI/Cartão de Cidadão n.º 10114451, válido até 15/02/2019 – Sede;
- Maria João da Cunha Santos de Oliveira Jardim, portadora do BI/Cartão de Cidadão n.º 10594098, válido até 21/11/2016 – Sede;

**A. Subcomissão de trabalhadores de Minho:**

**Efetivos:**

- Ana Maria Araújo Sousa Gonçalves (Presidente), portadora do BI/Cartão de Cidadão n.º 7028740, válido até (03/01/2015) 30/01/2015 – UH de Vila Nova de Cerveira;
- José António Vieira Rodrigues (Vogal), portador do BI/Cartão de Cidadão n.º 10092361, válido até 04/02/2019 – Agência de Braga;

**B. Subcomissão de trabalhadores do Douro:**

**Efetivos:**

- José António Ferreira Rodrigues dos Santos (Presidente), portador do BI/Cartão de Cidadão n.º (10652708) 3954852, válido até (09/11/2016) 06/04/2016 – Agência do Porto;
- Sónia Maria Duarte Sampaio (Vogal), portadora do BI/Cartão de Cidadão n.º (10092361),10652708, válido até (04/02/2019) 09/02/2019 – UH do Luso;

C. Subcomissão de trabalhadores da Beira Interior:

**Efetivo:**

- Alberto Fernandes Correia (Presidente), portador do BI/Cartão de Cidadão n.º 6098881, válido até 01/02/2012 – UH de São Pedro do Sul;

D. Subcomissão de trabalhadores da Beira Alta:

**Efetivo:**

- Jorge Manuel Torrão Nunes (Presidente), portador do BI/Cartão de Cidadão n.º 2526882, válido até 16/03/2017 – Agência da Covilhã;

E. Subcomissão de trabalhadores de Oeste Centro:

**Efetivo:**

- Patrícia Alexandra Monteiro da Silva Pereira (Presidente), portadora do BI/Cartão de Cidadão n.º 11146060, válido até 12/02/2016 – UH da Foz do Arelho;

F. Subcomissão de trabalhadores de Alentejo Norte:

**Efetivo:**

- Célia Maria Digo Carreiras (Presidente), portadora do BI/Cartão de Cidadão n.º 11148051, válido até 17/04/2014 – UH de Castelo de Vide;

G. Subcomissão de trabalhadores de Alentejo:

**Efetivo:**

- Carlos Filipe Condeças Borralheira (Presidente), portador do BI/Cartão de Cidadão n.º 11216836, válido até 15/04/2018 – Agência de Évora;

H. Subcomissão de trabalhadores do Algarve:

**Efetivo:**

- Ângelo José Nunes Pereira (Presidente), portador do BI/Cartão de Cidadão n.º 9191555, válido até 25/05/2015 – UH de Albufeira;

I. Subcomissão de trabalhadores da Madeira:

**Efetivos:**

- Maria João Dias (Presidente), portadora do BI/Cartão de Cidadão n.º 6479205, válido até 02/06/2015 – UH de Porto Santo;
- Silvino Marques Correia (Vogal), portador do BI/Cartão de Cidadão n.º 6286232, válido até 02/04/2017 – Agência do Funchal;

J. Subcomissão dos Açores:

**Efetivo:**

- Ivone Balbina Teixeira Brasil (Presidente), portadora do BI/Cartão de Cidadão n.º 10214526, válido até 18/03/2º14 – Agência de Ponta Delgada;

K. Subcomissão do 1.º de maio:

**Efetivo:**

- Rui Miguel Pereira Lança (Presidente), portador do BI/Cartão de Cidadão n.º 11021245, válido até 30/07/2016 – Agência de Lisboa;

L. Subcomissão do Teatro da Trindade:

**Efetivo:**

- Maria Margarida Abreu dos Santos (Presidente), portadora do BI/Cartão de Cidadão n.º 10139158, válido até 28/10/2015 – Sede.

Registado em 4 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 193, a fls 1 do livro n.º 1.

**RELOPA - Electrodomésticos, Térmica e Ventilação, S.A.**

Eleição em 12 de junho de 2013, para o mandato de três anos.

<b>Efetivos:</b>	<b>BI/CC</b>
José Alves da Cunha	07444528
Fernanda Augusta Costa Nogueira	10035245
Fernando Moreira Teixeira	05913094
<b>Suplentes:</b>	<b>BI/CC</b>
Luís Alfredo Oliveira Osório	10712272
Carlos Alberto Amorim Ribeiro	08997128

Registado em 3 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fls 193 do livro n.º 1.

## **Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho**

### **I – Convocatórias**

#### **Bosch Termotecnologia, S.A.**

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 1º de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa Bosch Termotecnologia, S.A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da Lei supracitada e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 1 de julho de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

“Nos termos e para os efeitos do n.º 1 e n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 1º de setembro, os colaboradores signatários informam V. Exas que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa Bosch Termotecnologia, com sede na EN 16 – Km 3.7 – Aveiro, 3800-533 Cacia, no dia 09 de setembro de 2013.”

Seguem-se as assinaturas de 182 trabalhadores

#### **CABELTE – METALS, S.A.**

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 1º de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da Lei supra referida e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 2 de julho de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CABELTE – METALS, S.A.

“Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 1º de setembro, para informar que no dia 25 de outubro de 2013 será realizado na

empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, conforme disposto nos Artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 1º de setembro.

**Fico Cables – Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup>**

Nos termos da alínea a) do n.º1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 1º de setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada ao abrigo do n.º 3 do art. 27º da lei supracitada recebida nesta Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de junho de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e a Saúde no Trabalho na empresa Fico Cables – Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup>:

“Pela presente comunicamos a V. Exas., com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 1º de setembro, que no dia 3 de setembro de 2013, realizar-se-á na Fico Cables – Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup> com sede social na Rua Cavaco, 115, 4470-263 Maia, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho”

Seguem-se as assinaturas de 206 trabalhadores.

**II – Eleição de representantes**

**IBEROL – Sociedade Ibérica de Biocombustíveis e Oleaginosas, S.A.**

Eleição em 3 de junho de 2013, conforme convocatória publicada no [Boletim do Trabalho e Emprego](#) n.º11, de 29 de março de 2013.

<b>Efetivos:</b>	<b>B.I./C.C.</b>	<b>EMISSÃO</b>
Pedro Rodrigues da Silva	12458231	
Joana de Almeida Santos Silva	12123608	
<b>Suplentes:</b>	<b>B.I./C.C.</b>	<b>EMISSÃO</b>
Mauro Sandro Aveiro Branco	11953613	

Armando Manuel Pereira

5221272

02/04/2003

Lisboa

Registado em 4 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 1º de setembro, sob o n.º 52, a fls 81 do livro n.º 1.

**Planeta Plásticos, S.A.**

Eleição realizada em 4 de junho de 2013, conforme convocatória publicada no [\*Boletim do Trabalho e Emprego\* n.º 1º, de 15 de março de 2013.](#)

**Efetivo:**

Carla Maria Rodrigues Domingues Nobre – BI N.0 8147866

**Suplente:**

Agostinha Garrote Carvalho Espada Pedro – CC N.0 07729041

Registado em 5 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 1º de setembro, sob o n.º 53, a fls 81 do livro n.º 1.