



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento  
Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) ..... 4394
- Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril, de apoio e manutenção) ..... 4395
- Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) ..... 4396
- Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e outros ..... 4397

#### Convenções colectivas:

- Contrato colectivo entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 4398
- Acordo de empresa entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global ..... 4416

#### Decisões arbitrais:

...

#### Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

#### Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

#### Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Direcção:

- SINAPOL — Sindicato Nacional da Polícia ..... 4456
- SIOFA, Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins ..... 4457

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

- AGAP — Associação de Empresas de Ginásios e Academias de Portugal — Alteração ..... 4458
- AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços — Alteração ..... 4462
- ANIGA — Associação Nacional dos Industriais de Gelados Alimentares, que passa a designar-se Associação Nacional dos Industriais de Gelados Alimentares, Óleos, Margarinas e Derivados (ANIGOM) ..... 4471
- ACISDP — Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre — Alteração ..... 4475

#### II — Direcção:

- Associação Nacional dos Industriais de Gelados Alimentares, Óleos, Margarinas e Derivados (ANIGOM) ..... 4482
- Associação Comercial de Moda ..... 4483
- AICC — Associação Industrial e Comercial do Café ..... 4483

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

- Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias (ANTRAM) — Alteração ..... 4483

#### II — Eleições:

...

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

#### I — Convocatórias:

- CAMO — Indústria de Autocarros, S. A. .... 4484
- Carvalho & Mota, L.<sup>da</sup> ..... 4484
- CEREALIS — Produtos Alimentares, S. A. .... 4484
- CEREALIS — Moagens, S. A. .... 4485

#### II — Eleição de representantes:

- CINCLUS, Planeamento e Gestão de Projectos, S. A. .... 4485

### Conselhos de empresa europeus:

...

## Informação sobre trabalho e emprego:

### Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

### Catálogo Nacional de Qualificações:

- Catálogo Nacional de Qualificações ..... 4486

**1. Integração de novas qualificações**

...

**2. Integração de UFCD**

...

**3. Alteração de qualificações:**

— 3. Alteração de qualificações ..... 4489

---

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

---

**SIGLAS**

**CCT**—Contrato colectivo de trabalho.

**ACT**—Acordo colectivo de trabalho.

**RCM**—Regulamentos de condições mínimas.

**RE**—Regulamentos de extensão.

**CT**—Comissão técnica.

**DA**—Decisão arbitral.

**AE**—Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).**

As alterações do contrato colectivo entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos distritos de Évora e Portalegre se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações a empresas da mesma área e âmbito não representadas pela associação de empregadores outorgante da convenção, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e um grupo residual, são 61, dos quais 8 auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 4 auferem retribuições em mais de 6,7% inferiores às da convenção. A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades e o abono para falhas com acréscimos de, respectivamente, 4% e 4,2%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível x da tabela salarial é inferior à retribuição mínima mensal garantida. 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 da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Na área da convenção, aplicam-se também os contratos colectivos entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a mesma associação sindical e, no distrito de Évora, o contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a mesma associação sindical, pelo que a presente extensão exclui do seu âmbito as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010, são estendidas nos distritos de Évora e Portalegre:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares ou na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

3 — A retribuição do nível x da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em 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 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das diuturnidades e do abono para falhas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 20 de Outubro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril, de apoio e manutenção).**

As alterações dos contratos colectivos entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26 e 27, de 15 e 22 de Julho de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes, aprendizes e um grupo residual, são

271, dos quais 95 (35,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 10 (3,7 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 5,6 %. São as empresas dos escalões de dimensão entre 20 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam ainda o subsídio de alimentação com um acréscimo de 3,2 %.

Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação.

Considerando que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Não obstante as convenções se aplicarem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, a presente extensão abrange exclusivamente o fabrico industrial de bolachas, a exemplo das extensões anteriores, em virtude de as restantes actividades serem abrangidas por convenções próprias.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de natureza pecuniária retroactividade idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26 e 27, de 15 e 22 de Julho de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 20 de Outubro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).**

As alterações do contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à actividade de exploração em regime de concessão e com fins lucrativos de cantinas e refeitórios e ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

As alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2009. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 11 495, dos quais 10 285 (89,5 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 1059 (9,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,2 %. É nas empresas do escalão de dimensão com mais de 250 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção. A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação,

em 1,2 %, e o valor pecuniário da alimentação, em 1,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

Atendendo a que a convenção regula outras condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Na área da convenção, a actividade de exploração de cantinas e refeitórios e de fabrico de refeições é regulada por outras convenções colectivas celebradas por diferentes associações de empregadores, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

A anterior extensão da convenção não se aplicou a trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal em virtude da oposição por esta deduzida, pelo que a presente extensão, seguindo os termos da extensão anterior, não abrange as relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na referida federação sindical.

A extensão das alterações tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projecto da presente portaria no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e os que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam

a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica a empregadores filiados na Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo ou na Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, nem aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 20 de Outubro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e outros.**

As alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgam.

O SIMAMEVIP requereu a extensão das alterações aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga que exerçam a sua actividade na área da convenção.

As alterações da convenção actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 261, dos quais 38 (14,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 31 (11,9 %) auferem retribui-

ções inferiores às da convenção em mais de 5,1 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais. A convenção actualiza, ainda, a indemnização pela perda de haveres, em 0,9 %, o seguro de viagem, em 0,8 %, o subsídio de refeição, entre 0,8 % e 1,1 %, e o seguro em caso de morte, em 0,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito da presente convenção de outros instrumentos de regulamentação colectiva, negociais e não negociais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral de cada empresa.

A extensão tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Armadores de

Tráfego Fluvial e Local e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agência de Viagens, Transitários e Pesca e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante não abrangidos por instrumentos de regulamentação de trabalho específicos, que sejam proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas, nomeadamente, ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extracção de areias e de inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam alguma actividade referida na alínea anterior, filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 20 de Outubro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

### **Contrato colectivo entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

O presente acordo altera o CCT celebrado entre a APAC — Associação Portuguesa dos Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, (alteração salarial e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas do sector privado que no território nacional exerçam actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica representadas pela APAC — As-



sociação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e III.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, são neste momento abrangido pela presente convenção 3500 trabalhadores e 152 empregadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Área

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

#### Cláusula 3.ª

##### Vigência e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

9 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

### CAPÍTULO V

#### Local de trabalho, transferências e deslocações

#### Cláusula 24.ª

##### Deslocações

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 2, o trabalhador terá direito além da retribuição normal:

a) A um subsídio de:

Ano de 2009 — €3,20;

Ano de 2010 — €3,30;

por cada dia completo de deslocação;

8 — Os valores fixados nas alíneas b) dos n.ºs 3 e 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar:

Ano de 2009 — €12,40;

Ano de 2010 — €12,80;

Alojamento com pequeno-almoço:

Ano de 2009 — €47,20;

Ano de 2010 — €47,50.

### CAPÍTULO VI

#### Da retribuição

#### Cláusula 25.ª

##### Tabela de remunerações

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de:

Ano de 2009 — €26,30;

Ano de 2010 — €27;

enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 — €42,50;

Ano de 2010 — €43,50;

no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 — €39;

Ano de 2010 — €40.

#### Cláusula 26.ª

##### Serviços de urgência

2 — Sempre que um trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de:

Ano de 2009 — €35,80, €36,80 e €37,60;

Ano de 2010 — €36,90, €37,80 e €38,70;

respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de:

Ano de 2009 — €14,40;  
Ano de 2010 — €14,90;

por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de:

Ano de 2009 — €6,20;  
Ano de 2010 — €6,40;

por cada período de trabalho efectivamente prestado.

## CAPÍTULO XIII

**Disposições gerais e transitórias**Cláusula 78.<sup>a</sup>**Sucessão de regulamentação**

3 — A entrada em vigor da presente convenção substitui as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 2007, e 34, de 15 de Setembro 2008.

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Liquidação de retroactivos**

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

## ANEXO III

**Tabela de remunerações mínimas**

(Em euros)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM 2009	RM 2010
I	A Director(a) técnico(a) . . . . .	1 049	1 070
	B Técnico(a) superior(a) de laboratório especialista . . . . .	1 013	1 033
	C Técnico(a) superior de laboratório . . .	942	960

(Em euros)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM 2009	RM 2010
I	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas . . . . .	875	892
	Chefe de serviços administrativos . . .		
II	Chefe de secção . . . . .	767	781
	Secretário(a) de direcção . . . . .		
	Técnico de análises clínicas (com curso) . . . . .		
	Técnico(a) de análises anatómo-patológicas (com curso) . . . . .		
III	Técnico(a) de contabilidade . . . . .	689	702
	Primeiro(a)-escriturário(a) . . . . .		
	Técnico(a) de análises anatómo-patológicas (sem curso) . . . . .		
IV	Técnico de análises clínicas (sem curso) . . . . .	589	600
	Assistente de consultório com mais de três anos . . . . .		
	Massagista . . . . .		
	Motorista de ligeiros . . . . .		
	Segundo(a)-escriturário(a) . . . . .		
V	Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos . . . . .	516	526
	Assistente de consultório até três anos . . . . .		
	Auxiliar de laboratório com mais de cinco anos . . . . .		
	Terceiro(a)-escriturário(a) . . . . .		
VI	Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos . . . . .	484	493
	Auxiliar de laboratório até cinco anos Contínuo(a) . . . . .		
	Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos . . . . .		
VII	Empregado de serviços externos . . . . .	457	475
	Trabalhador(a) de limpeza . . . . .		

Lisboa, 30 de Agosto de 2010.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

*Jorge Artur Carvalho Nunes de Oliveira*, mandatário.  
*Elisabeth Maria Azedo Gonçalves Barreto*, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritório, e Serviços/SIND-CES/UGT:

*Vitor Manuel Sousa Melo Boal*, mandatário.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1 — A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas do sector privado que no território nacional exerçam actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica representadas pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e III.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, são neste momento abrangido pela presente convenção 3500 trabalhadores e 152 empregadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Área**

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência e revisão**

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

**CAPÍTULO II**

**Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Condições gerais de admissão**

Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

1) Trabalhadores administrativos:

a) Idade mínima — 16 anos;

b) Habilitações literárias — curso geral do comércio ou equivalente a partir da entrada em vigor da presente convenção, com excepção dos quadros superiores, contabilista/técnico de contas e secretária de direcção;

c) Para as categorias excepcionadas na alínea anterior será exigido o curso complementar dos liceus ou cursos superiores ou médio-superiores adequados;

2) Trabalhadores auxiliares administrativos:

a) Idade mínima — 14 anos;

b) Habilitações literárias — escolaridade obrigatória;

3) Trabalhadores paramédicos:

a) Técnico superior de laboratório — o curso adequado do ensino superior;

b) Técnico paramédico diplomado — curso oficial adequado;

c) Aos trabalhadores que desempenhem ou tenham desempenhado funções previstas para as categorias do grupo I do anexo I e que não tenham as habilitações literárias estabelecidas nas alíneas anteriores aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, continuando a exercer as funções;

4) Restantes trabalhadores:

a) Idade mínima — 18 anos;

b) Habilitações literárias — as habilitações legais mínimas.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Classificação profissional**

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem a desempenhar as funções descritas para as profissões previstas no grupo I do anexo I e sejam titulares do curso adequado serão classificados de acordo com as designações profissionais constantes do referido grupo.

3 — Os trabalhadores que se encontrem a desempenhar as funções correspondentes às categorias previstas no grupo I mas não titulados com o curso adequado são

classificados como técnicos de análises clínicas e técnicos de análises anátomo-patológicas sem curso.

4 — Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas exigidas para a categoria profissional mas que já exerçam as respectivas funções ficam isentos da exigência das referidas habilitações.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeito a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período de experiência é de 15 dias, salvo para as categorias profissionais de chefia, quadros técnicos do grupo I do anexo I e secretária de direcção, que é de 90 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, o qual, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais

1 — Quando algum trabalhador exercer com regularidade funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 — Aos trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais previstas no grupo III do anexo I é expressamente proibido exercer funções inerentes às compreendidas nos restantes grupos daquele anexo por motivo de substituição ou acumulação.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso — Princípio geral

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe ou categoria superior ou, ainda, a mudança para serviço de natureza e hierarquia diferentes a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas e acessos automáticos

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores deverão ser preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

2 — Em qualquer secção ou serviço, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de competência, de melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

3 — Sem prejuízo dos números anteriores, o acesso far-se-á automaticamente para as seguintes categorias e classes profissionais:

a) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários passarão à classe imediata após três anos de permanência na classe, contando, para o efeito, o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção;

b) Os estagiários ascenderão à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos de permanência na categoria;

c) Os trabalhadores classificados de praticantes ingressarão nas profissões constantes do grupo I do anexo I logo que completem quatro anos naquele exercício.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Acesso e escalonamento salarial

Os escriturários-dactilógrafos e estagiários terão acesso automático ou escalonamento salarial previsto na presente convenção.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

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

b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Se após o envio do mapa referido no número anterior entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores abrangidos até ao dia 30 do mês seguinte, ao 1.º mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 — O exemplar do mapa do quadro do pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo, pelas entidades patronais, pelo prazo de cinco anos.

## CAPÍTULO III

## Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.<sup>a</sup>

## Deveres da entidade patronal

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Concorrer para a promoção da valorização profissional dos trabalhadores;
- c) Passar aos trabalhadores certificados devidamente autenticados quando por estes solicitados após a cessação do contrato de trabalho, donde constem, além da categoria, a data da admissão e respectiva retribuição, podendo os certificados conter quaisquer outras referências, no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelos trabalhadores;
- d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, ou membros de comissões de trabalhadores, no âmbito da lei em vigor;
- e) Acatar as deliberações das comissões paritárias;
- f) Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, mediante acordo por escrito do trabalhador, nos termos legais, e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se referem;
- g) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores com funções de chefia e fiscalização que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;
- h) Fornecer aos trabalhadores os elementos do seu processo individual sempre que o solicitem e desde que não sejam confidenciais;
- i) Segurar todos os trabalhadores.

2 — Sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 44 060, de 25 de Novembro de 1961, na redacção do Decreto-Lei n.º 45 132, de 13 de Julho de 1963, e no Decreto-Lei n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, deve ainda a entidade patronal para protecção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e instalações onde existam substâncias radioactivas naturais ou isótopos radioactivos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactínica:

- a) Assegurar que os trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos adequados periódicos, segundo a lei, constando estes, no mínimo, na determinação da fórmula hemoleucocitária e contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;
- b) Assegurar o controlo de licenciamento e elaboração das instalações pela Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente expostos por dosimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efectuada pelo organismo oficial competente;
- c) Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controlo das doses das radiações recebidas e delas dar conhecimento directamente aos interessados e

facultá-los às entidades oficiais competentes sempre que estas os solicitem;

d) Transferir o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos sempre e logo que:

e) As doses de radiações recebidas, a contaminação interna ou a intoxicação atingir tais valores que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem ou ainda quando razões de ordem médica o aconselhem.

Em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos aquelas tenham originado uma doença profissional;

f) Informar, sempre que pedido pelos trabalhadores, das condições de protecção contra as radiações e manejo de substâncias tóxicas do meio em que laboram.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

## Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Cumprir de forma diligente, assídua e pontual, com lealdade, competência e zelo as funções que lhe foram cometidas;
- c) Guardar sigilo e ética profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar tanto os doentes como a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- d) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, doentes e demais pessoas que entrem em relação com a entidade patronal;
- h) Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal;
- i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;
- j) Abster-se de praticar actos lesivos de economia nacional;
- k) Acatar as deliberações das comissões paritárias.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

## Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir em contravenção com a lei e este contrato;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o profissional conheça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento embora pertencente à mesma empresa sem prejuízo do disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>;

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

g) Baixar de categoria e diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É garantido o exercício do direito à greve nos termos da lei.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato o período normal de trabalho é de 40 horas semanais, distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

2 — Exceptuam-se do cômputo de horas estabelecido no número anterior os trabalhadores que tenham horários em prática em tempo inteiro inferiores de os que, pelas funções, se exponham, designadamente, a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos.

3 — Por necessidade de serviço é permitido o regime de tempo parcial.

4 — Consideram-se regime de tempo parcial os horários inferiores a 35 horas semanais, com respeito pelos horários, em prática, parciais remunerados a tempo inteiro.

5 — Face às necessidades de organização das empresas, o período normal de trabalho semanal poderá abranger o sábado, no primeiro período (até às 13 horas).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Intervalos do horário de trabalho

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que o trabalhador não tenha mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhado-

res que exerçam cargos directivos ou de chefia, bem como as categorias profissionais compreendidas no grupo 1 do anexo I e secretário(a) de direcção.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de 150 horas de trabalho extraordinário.

3 — Só em casos imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.

4 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 75 % se for diurno;

b) 100 % se for nocturno, incluindo a remuneração especial devida por trabalho nocturno.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — A remuneração do trabalho nocturno será igual à remuneração normal acrescida de 25 %.

### CAPÍTULO V

#### Local de trabalho, transferências e deslocações

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado. Porém, o local de trabalho poderá ser mudado a acordo das partes.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, 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 presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 53.<sup>a</sup> salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 — Não são consideradas transferências, para efeito desta cláusula, as deslocações provisórias, as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — A realização transitória da prestação do trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 — Regime de deslocações:

a) Deslocação dentro da localidade onde se situa o local de trabalho;

b) Deslocação fora da localidade onde se situa o local de trabalho que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho ou à sua residência habitual;

c) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local de trabalho que não permite o regresso diário do trabalhador, com alojamento no local onde o trabalho se realiza.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

a) Os transportes, se for caso disso, entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;

b) Pagamento do almoço contra a entrega de factura, até ao limite fixado no n.º 8, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 2 o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio de:

Ano de 2009 — €3,20;

Ano de 2010 — €3,30;

por cada dia completo de deslocação;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento até aos limites fixados no n.º 8;

c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal.

5 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 2 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

6 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a entidade patronal o autorize.

7 — Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo coeficiente de 0,25 sobre o litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas em vigor.

8 — Os valores fixados nas alíneas b) dos n.ºs 3 e 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar:

Ano de 2009 — €12,40;

Ano de 2010 — €12,80;

Alojamento com pequeno-almoço:

Ano de 2009 — €47,20;

Ano de 2010 — €47,50.

9 — Os valores indicados no número anterior poderão ser melhorados por decisão da entidade patronal.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tabela de remunerações

1 — As remunerações mínimas mensais para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para as falhas de:

Ano de 2009 — €26,30;

Ano de 2010 — €27;

enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 — €42,50;

Ano de 2010 — €43,50;

no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 — €39;

Ano de 2010 — €40.

5 — Os subsídios referidos nos números anteriores não integram, para qualquer efeito, a remuneração.

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

$$Rm \times 12: Rs \times 52 = Rh$$

em que:

Rh = retribuição horária;

Rm = retribuição mensal;

Rs = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Serviços do urgência

1 — Quando o horário de trabalho não se encontre organizado em regime de turnos, o qual deve ser adoptado quando haja prestação de trabalho por serviços de urgência, deverão as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pela presente portaria respeitar o regime estabelecido nos números seguintes.

2 — Sempre que o trabalhador, por motivos de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho

diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de:

Ano de 2009 — €35,80, €36,80 e €37,60;  
Ano de 2010 — €36,90, €37,80 e €38,70;

respectivamente, em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

3 — Quando haja prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a ser remunerado, de acordo com os suplementos legalmente fixados, quanto ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — O trabalho efectivamente prestado em dia de descanso semanal e ou complementar confere ainda ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

5 — Quando a prestação efectiva de trabalho se verifique em dias diferentes dos previstos no número anterior, aquela confere ao trabalhador o direito a meio dia de descanso no primeiro período de trabalho diário do dia útil seguinte.

6 — Para os trabalhadores que prestem serviço de urgência de acordo com os números anteriores os dias de descanso semanais e complementares só poderão deixar de coincidir com o domingo e sábado uma vez em cada mês.

7 — Compete à entidade patronal assegurar o transporte para efeitos das deslocações dos trabalhadores em serviço de urgência.

8 — Os serviços de urgência só podem ser assegurados pelo mesmo trabalhador durante dois dias úteis em cada período semanal, não podendo o mesmo estar de serviço nos dias de descanso semanal e complementar seguintes.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de:

Ano de 2009 — €14,40;  
Ano de 2010 — €14,90;

por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — À data da entrada em vigor do presente contrato mantém-se o período de cinco anos por cada diuturnidade vencida até esta data.

3 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 — Para efeitos de cálculo das diuturnidades, conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço da mesma entidade patronal desde a data da respectiva admissão, com respeito pelo estabelecido nos n.ºs 1 e 2.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de 13.º mês correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço efectuado no dia 15 de Dezembro.

3 — Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano de cessação.

4 — O subsídio de 13.º mês deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

5 — a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano.

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

2 — No caso de férias interpoladas, o respectivo subsídio poderá ser pago, a pedido do trabalhador, antes do início de cada período e na proporção correspondente.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de:

Ano de 2009 — €6,20;  
Ano de 2010 — €6,40;

por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

2 — O subsídio de alimentação referido no número anterior não integra o conceito de remuneração e será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois de um período de refeição salvo o disposto no número seguinte.

3 — Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o subsídio é devido desde que haja efectiva prestação de serviço em relação ao período de tempo a que está obrigado e o mesmo se prolongue para além das 14 ou das 20 horas.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, que será obrigatoriamente o domingo. O sábado é considerado dia de descanso semanal complementar, total ou parcialmente, conforme o horário semanal praticado.

2 — Os trabalhadores que prestem trabalho no dia de descanso semanal terão direito a descansar igual período



num dos três dias seguintes, além de remuneração especial devida.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia ou meio dia de descanso complementar, bem como nos feriados, será pago com um suplemento, que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 100% da retribuição diária.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Feriados

São designados feriados os seguintes dias: os feriados obrigatórios legais, feriado municipal, Sexta-Feira Santa ou, em substituição, noutro dia com significado no período da Páscoa e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da retribuição normal, salvo se optarem pelo gozo das mesmas entre 1 de Outubro e 31 de Maio, caso em que terão direito a 25 dias úteis.

2 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito após o decurso do período experimental a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4 — A entidade patronal poderá encerrar o estabelecimento nos termos legais.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com antecedência nunca inferior a 15 dias.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Férias dos militares

Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2 — Quando a baixa por doença se verificar no início de férias, estas serão adiadas nos termos do número anterior.

3 — Os dias de férias que excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifica serão gozados no 1.º trimestre do ano civil imediato.

4 — Os profissionais que pelo disposto no número anterior não tenham gozado férias ou as tenham reduzido não perdem direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

5 — A prova de situação de doença presta-nos n.ºs 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo ao direito de fiscalização ao controle por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Alteração de marcação de férias

1 — Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará os trabalhadores dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozaram integralmente as férias na época fixada.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obriga-

toriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um período normal de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

b) Por motivo de casamento, durante 11 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

c) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge, pais, padrastos, filhos, enteado, sogros, genros e noras;

Dois dias seguidos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) Durante dois dias sucessivos para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher;

e) Prática de actos necessários, e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;

f) Durante um dia em cada trimestre para doação gratuita de sangue sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços;

g) Pelo tempo necessário à realização de consultas e exames médicos e dos tratamentos receitados, desde que não possam ser feitos fora do período normal de trabalho;

h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado.

2 — As faltas justificadas por motivo de luto dar-se-ão imediatamente após o conhecimento do falecimento desde que o conhecimento não ultrapasse em mais de 10 dias a data do evento.

3 — Não são consideradas justificadas todas as outras faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Efeitos de faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores,

salvo as dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a um subsídio de previdência respectivo ou seguro, e ainda as dadas nos termos da alínea e), da cláusula anterior, na parte em que exceda o crédito de horas previsto neste contrato e na lei.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

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

2 — Quando forem imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias ou logo que possível, em casos de força maior, devidamente justificados.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal, em qualquer caso de falta justificada, poderá exigir ao trabalhador, no prazo de 10 dias, a prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Desconto do tempo de ausência

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

*D* = remuneração a descontar;

*RH* = remuneração hora;

*HNT* = número de horas não trabalhadas no mês.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de desconto

1 — Nos casos em que as faltas impliquem a perda de vencimento, este poderá ser substituído, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite do terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 — Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de 20 dias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria,

antiguidade e demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com excepção daquelas que pressupõem efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Cessação ou extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade;
- e) Quando se verificarem outras situações previstas na lei.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo quer este tenha ou não prazo de vigência, devendo constar de documento assinado por ambas as partes.

2 — Desse documento, podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

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

2 — A rescisão, produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, presumindo-se esse conhecimento no 5.º dia posterior ao envio de carta registada com aviso de recepção.

3 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Rescisão sem justa causa de rescisão por iniciativa patronal

1 — São proibidos os despedimentos em contravenção com as disposições da legislação em vigor e do presente contrato.

2 — A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado no capítulo XII («Disciplina»).

3 — Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até

à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar pela indemnização, que, sem prejuízo do mínimo de três meses, deverá ser um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

4 — O despedimento dos profissionais candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais, ou tenham sido delegados sindicais, rege-se pelas disposições legais aplicáveis, sem prejuízo de regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por iniciativa patronal

Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, que do número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;

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

g) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;

h) A ofensa à honra ou dignidade do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a rescindir o contrato e a ser indemnizado, nos termos do n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Os profissionais poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando por escrito a entidade patronal com antecipação nunca inferior a dois meses ou a um mês consoante o trabalhador tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2 — A falta de aviso prévio, previsto no número anterior, obriga o profissional ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Transmissão, extinção ou fusão da exploração

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

2 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei e neste contrato, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outro estabelecimento, sendo-lhes garantidos por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos,

são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

a) É garantido às mulheres o direito a receberem, em identidade de tarefas, qualificações e idêntico rendimento de trabalho a mesma retribuição dos homens;

b) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, avisando de véspera a entidade patronal e desde que comprovadamente as consultas não possam ter lugar fora das horas de trabalho;

c) Durante o período de gravidez diagnosticada é vedado às mulheres desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos;

d) É também vedado, durante o período de gravidez diagnosticada, a prestação do trabalho nocturno, extraordinário e o escalonamento em serviços de urgência;

e) Por ocasião do parto uma licença de noventa dias de acordo com o regime previsto na lei;

f) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante um período de seis meses, ou a redução do seu período de trabalho normal diário equivalente a uma hora, se a trabalhadora assim o preferir e justificar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores estudantes matriculados em cursos oficiais ou oficializados terão direito, nos dias em que tenham aulas, a cessar o trabalho de modo que entre o termo do período normal de trabalho e o início das aulas, haja um intervalo de meia hora.

2 — Entre a entidade patronal e o trabalhador poder-se-á também estabelecer períodos de trabalho que facilitem a assistência às aulas, devendo para este efeito ser fixado, por parte do trabalhador, um regime compensatório.

3 — Perdem os direitos consagrados nos números anteriores os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares, salvo se aquele resultar de facto não imputável aos mesmos.

## CAPÍTULO X

### Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

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

3 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalhos sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva empresa, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dirigida a entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado, no interior da empresa, quando o haja.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Instalações para os delegados sindicais

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, nos termos da lei e sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos convocatórias, comunicações ou informações relativas 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 empresa.

2 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito de quatro dias por mês.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4 — A direcção da associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com 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, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

5 — Os delegados sindicais sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados — três delegados.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.

2 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade

Em caso de incapacidade parcial permanente ou temporária para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho

Em acidente de trabalho, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros em que os trabalhadores estão obrigatoriamente seguros, declarando para o efeito a retribuição efectiva dos trabalhadores e consequentes actualizações

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — As entidades patronais devem comunicar aos sindicatos respectivos, quanto aos trabalhadores sindicalizados, a aplicação das penalidades previstas na alínea b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula.

5 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 sem previamente ser ouvido em auto.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 60 dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorrido um ano sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Tramitação do processo disciplinar

A aplicação de qualquer sanção, com excepção de repressão simples e registada, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Nota de culpa

Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores, se a houver.

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Garantias de defesa do arguido

1 — O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis, contados a partir da data de recepção da notificação ou da data em que esta se deva considerar feita.

2 — Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

3 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, se a houver, o qual deve ser dado uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquela.

4 — Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e, reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>, n.º 2.

5 — No caso da decisão da entidade patronal ter sido o do despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador

dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

7 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento que apesar disso tenha sido declarado.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindical ou de previdência ou delegado sindical;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o presente contrato;
- b) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

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

7 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

8 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará

obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, não sendo permitidas as ausências, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

1 — As partes outorgantes consideram expressamente o presente contrato globalmente mais favorável do que as matérias dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes até à data de entrada em vigor desta convenção

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar baixa de categoria, bem assim, diminuição de remuneração, nem dos quantitativos de abonos para falhas, da remuneração de isenção de horário de trabalho, das ajudas de custo e das despesas de deslocação resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho à data da publicação ou da supressão de quaisquer regalias de carácter permanente concedidas fora do âmbito daqueles instrumentos.

3 — A entrada em vigor da presente convenção, substitui as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5 de 8 de Fevereiro de 2005, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 2007, e 34, de 15 de Setembro 2008.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Liquidação de retroactivos

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais, definição de funções

##### Grupo I

Técnicos de diagnóstico e terapêutica

*Director técnico de laboratório.* — É o profissional que exerce as funções de supervisão sob o ponto de vista técnico quanto à organização, programação, coordenação, validação e funcionamento das actividades desenvolvidas pelos laboratórios.

Esta função só pode ser exercida por especialistas em patologia clínica ou análises clínicas inscritos, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos.

*Técnico superior especialista de laboratório.* — É o profissional especialista em patologia clínica ou análises clínicas inscrito, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos, e que exerce as suas funções e competência de acordo com a *leges artis* e a legislação em vigor para as respectivas profissões e especialidades.

Pode substituir o director técnico nos seus impedimentos.

*Técnico superior.* — É o profissional, não especialista, titular de um diploma do ensino superior universitário que pela natureza do seu curso exerce funções no laboratório.

*Técnico superior de laboratório.* — É o trabalhador que planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução de análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado (curso universitário).

*Técnico de análises anátomo-patológicas.* — É o trabalhador que procede à recolha e preparação de amostras de tecidos orgânicos para observação microscópica. Executa as tarefas fundamentais de um técnico de análises clínicas.

*Técnico de análises clínicas.* — É o trabalhador que executa análises depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos, observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico.

## Grupo II

### Técnicos auxiliares

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que lava, prepara e esteriliza o material, distribui-o e recebe produtos para análise. Presta funções simples de apoio a técnicos de análises clínicas. Pode fazer pequenos serviços exteriores referentes ao funcionamento dos serviços de laboratório.

*Massagista.* — É o trabalhador que dá massagens para fins médicos, visando activar a circulação, cuidar das lesões musculares, eliminar gorduras e toxinas e obter outros resultados terapêuticos; ensina o assistido a fazer exercícios com carácter correctivo; pode combinar a massagem com outros tipos de tratamento como banhos de vapor.

## Grupo III

### Administrativos e outros

*Assistente de consultório.* — É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone, marca consultas; preenche fichas e precede ao seu arquivo recebe o preço da consulta; arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

*Chefe de serviço.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena e dirige o trabalho de um grupo de profissionais.

*Contabilista/técnico(a) oficial de contas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Escriturário(a).* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios e cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução de tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal da empresa; ordena e arquiva notas de livranças estatísticas. Acessoriamente anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

*Estagiário(a).* — É trabalhador que executa funções inerentes às de escriturário, preparando-se para assumi-las plenamente.

*Secretário(a) de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do seu gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.



*Contínuo(a)*. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode ainda executar tarefas no exterior relacionadas com o serviço da empresa, desde que não colidam com a de outra categoria profissional.

*Empregado(a) de serviço externo*. — É o trabalhador que efectua, normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho, serviços de informação, de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

*Motorista de ligeiros*. — É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; encarrega-se da carga que transporta.

*Recepcionista (laboratório ou consultório)*. — É o trabalhador que recebe os doentes a quem dá orientações; atende o telefone e marca consultas; preenche e arquiva fichas e outros documentos; recebe a importância das consultas.

*Técnico de contabilidade*. — É o profissional que:

1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;

2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;

3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas e receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;

4) Prepara, para gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes de resultados e outra documentação legal obrigatória;

5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

*Trabalhador(a) de limpeza*. — É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

## ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

(Em euros)					
Níveis	Profissões e categorias profissionais		RM 2009	RM 2010	
I	A	Director(a) técnico(a) . . . . .	1 049	1 070	
	B	Técnico(a) superior(a) de laboratório especialista . . . . .	1 013	1 033	
	C	Técnico(a) superior de laboratório . . . . .	942	960	
	D	Contabilista/técnico(a) oficial de contas Chefe de serviços administrativos . . . . .	875	892	
II	Chefe de secção . . . . . Secretário(a) de direcção . . . . . Técnico de análises clínicas (com curso) . . . . . Técnico(a) de análises anatómo-patológicas (com curso) . . . . . Técnico(a) de contabilidade . . . . .		767	781	
	III	Primeiro(a)-escriturário(a) . . . . . Técnico(a) de análises anatómo-patológicas (sem curso) . . . . . Técnico de análises clínicas (sem curso) . . . . .	689	702	
		IV	Assistente de consultório com mais de três anos . . . . . Massagista . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Segundo(a)-escriturário(a) . . . . . Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos . . . . .	589	600
			V	Assistente de consultório até três anos . . . . . Auxiliar de laboratório com mais de cinco anos . . . . . Terceiro(a)-escriturário(a) . . . . . Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos . . . . .	516
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos Contínuo(a) . . . . . Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos . . . . . Empregado de serviços externos . . . . .			484	493
	VII			Trabalhador(a) de limpeza . . . . .	457

Lisboa, 30 de Agosto de 2010.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

*Jorge Artur Carvalho Nunes de Oliveira*, mandatário.  
*Elisabeth Maria Azedo Gonçalves Barreto*, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritório, e Serviços/SIND-CES/UGT:

Vítor Manuel Sousa Melo Boal, mandatário.

Depositado em 21 de Outubro de 2010, a fl. 93 do livro n.º 11, com o n.º 216/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

O presente acordo de Empresa aplica-se a todo o território do continente e obriga, por um lado, a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., cuja actividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço membros das organizações sindicais outorgantes, estimando-se em 529 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este AE altera o AE celebrado entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, e entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

4 — A denúncia pode ser efectuada por qualquer das partes com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente aos prazos de vigência previstos neste acordo.

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

6 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, feito por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

7 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

8 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 8.

10 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

### **CAPÍTULO II**

#### **Preenchimento de postos de trabalho**

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Preenchimento de 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 — Toda e qualquer admissão será precedida 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 acto de admissão, a Empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da Empresa.

##### **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) 60 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 poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1 — As funções de direcção serão exercidas por trabalhadores da Empresa no regime de comissão de serviço nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo das situações existentes.

2 — A Empresa definirá condições especiais de progressão profissional decorrentes do exercício de funções com mérito no regime de comissão de serviço.

#### 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 remuneração base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração 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 remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

a) 75 % da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração 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 10.<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 neste acordo e em regulamentação interna da Empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controlo.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste caso, e em igualdade de condições, será dada preferência nesse preenchimento aos trabalhadores da direcção da Empresa em que ocorra a vaga, tendo em atenção as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

4 — As promoções para chefe de serviço ou categoria de grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.

5 — É requisito indispensável para qualquer promoção, salvo as previstas no número anterior, a permanência mínima de 18 meses no exercício de funções em categoria inferior.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável às situações de promoção de praticantes, estagiários ou aprendizes, à primeira promoção do trabalhador na Empresa dentro da sua carreira profissional e ainda às promoções automáticas.

7 — Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a Empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Diminuídos físicos

A admissão, a promoção e o acesso dos trabalhadores diminuídos físicos processar-se-ão nos mesmos termos dos restantes trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações e condições exigidas.

Cláusula 13.<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 da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir 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 rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4 — Nos restantes casos não previstos no número anterior, a Empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

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; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferência garantidas pela Empresa aos trabalhadores seleccionados.

8 — 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 de renda de casa que, não podendo ultrapassar €75,05 mensais corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10% daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

9 — Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

1 — A Empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional no âmbito da profissão que exercem na Empresa, nos termos a acordar entre as partes.

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, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

**CAPÍTULO III**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Deveres da Empresa**

São deveres da Empresa:

a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;

b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;

c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido no AE e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;

d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;

e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;

g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;

h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;

i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;

j) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;

l) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;

m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Relatório único**

A Empresa obriga-se a prestar anualmente informação sobre a actividade social da Empresa, nos termos da lei.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
- d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da Empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a Empresa;
- g) Dar conhecimento à Empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela Empresa.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

É vedado à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- f) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>;
- g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- h) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou 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 serviço aos trabalhadores;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- k) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- l) Fazer *lock-out*, nos termos da lei.

## CAPÍTULO IV

**Exercício da actividade sindical na Empresa**Cláusula 19.<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 20.<sup>a</sup>**Reuniões**

- 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.
- 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 50 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 um dia, 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 21.<sup>a</sup>

##### Competência dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as CS ou CI 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 CS ou CI.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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 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 têm o direito de circular livremente em todas as dependências da Empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança na Empresa.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Para o exercício da acção sindical na Empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6 — Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.

7 — Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

8 — 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 23.<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 24.<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 25.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões

1 — Nos estabelecimentos com mais de 100 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 100 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 26.<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 1.º 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.

Cláusula 27.<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 28.<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.

## CAPÍTULO V

**Prestação de trabalho**Cláusula 29.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1 — A duração do período normal de trabalho semanal é de 39 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 as excepções previstas na cláusula 32.<sup>a</sup>

Cláusula 30.<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 31.<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 efectivos do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de quinze 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 32.<sup>a</sup>**Turnos**

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos 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, a Empresa fornecerá a refeição em locais apropriados.

Neste caso, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3 — O disposto no número anterior não afecta os direitos adquiridos pelos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo prestam serviço em regime de laboração contínua.

4 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho.

5 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de turno senão após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Laboração 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 19 ou 20 dias de férias, por trabalhador, no período de Maio a Setembro, podendo este período de férias ser repartido em subperíodos, em que um deles terá, pelo menos, 10 dias consecutivos.

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

2.2 — Poderão ser efectuadas 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 respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

4 — O disposto no número anterior não afecta os direitos adquiridos pelos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo prestam serviço em regime de laboração contínua.

5 — Até 90 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 34.<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 poderão 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» nos 30 dias subsequentes, 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 35.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — A Empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á 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 comparecimento 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 deverá 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 procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

7 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 36.<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 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 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 7 horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

#### Cláusula 38.<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 será 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 39.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup>

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, haverá direito a descansar:

a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato se entre as 22 e as 7 horas for prestado um mínimo de 3 a 6 horas de trabalho suplementar;



b) Durante ambos os períodos do dia de trabalho imediato se entre as 22 e as 7 horas forem prestadas 6 ou mais horas de trabalho suplementar.

2 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar, ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

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

a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 76.<sup>a</sup>;

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de €1,29;

c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.

4 — Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;

b) Almoço — das 12 às 14 horas;

c) Jantar — das 19 às 21 horas;

d) Ceia — das 24 às 2 horas.

5 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior.

Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam respectivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior, não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 3.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

7 — A Empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:

a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;

b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalho em dia de descanso semanal e o trabalho prestado em dia feriado dão direito a descanso nos termos da lei.

2 — O descanso compensatório previsto no número anterior, será concedido até 30 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

3 — O período de descanso compensatório a que se referem os números precedentes será de um dia completo no caso de ter sido prestado um mínimo de duas horas de trabalho e de meio dia no caso contrário.

4 — O trabalho prestado no regime de turnos em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia de descanso semanal ou feriado e remunerado como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo de transporte, ultrapasse quatro horas.

5 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

6 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

7 — O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em tempo parcial**

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua remuneração base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na Empresa para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

## CAPÍTULO VI

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, 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, e 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 43.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — Serão observados os seguintes feriados:

1 de Janeiro;

Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

4 — 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 poderão optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de remuneração correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

#### Cláusula 44.<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 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2 — É permitida a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores.

4 — 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 em que pretendem o gozo destas.

5 — Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, consideram-se marcadas por acordo se, no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior, a Empresa não se manifestar em contrário.

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a Empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

8 — Na falta de acordo, a Empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, à excepção das situações previstas nas escalas de trabalhadores em regime de laboração contínua e paragem anual para manutenção, casos em que poderá fixá-lo até 31 de Outubro.

9 — Aos trabalhadores da Empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3 — As férias poderão ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;

b) Quando, após a cessação do impedimento, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte que o exceda.

4 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias do ano anterior com o período a gozar nesse ano.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

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

1 — Haverá lugar à 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 imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar 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.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no número um poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, ou por boletim de baixa das administrações regionais de saúde, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

#### Cláusula 49.<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, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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 Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 50.<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 retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 51.<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 52.<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 53.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas podem ser com ou sem retribuição.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

- a) As dadas durante 15 dias 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, madrastra e enteados, até cinco 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 dois dias consecutivos;
- d) As motivadas por prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente 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, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;

g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por cinco dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;

i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;

j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;

l) As dadas até 48 horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — Se, no caso da alínea l) do número anterior, o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo.

3 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea l) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

4 — No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

#### Cláusula 55.<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 56.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas 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 previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 54.<sup>a</sup>, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;

b) As previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 54.<sup>a</sup>, para além de dois dias em cada situação;

c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;

d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 54.<sup>a</sup>, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 55.<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 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 63.<sup>a</sup>

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

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

#### Cláusula 58.<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 1 dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 10 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 59.<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 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 — 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, no prazo de 15 dias, apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.

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 de trabalho 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 60.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — A Empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações de base mínimas constantes do anexo III.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

#### 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:

(Remuneração base + diuturnidades + subsídio de turno + I. H. T.) × 12/período normal de trabalho semanal × 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 respectiva 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.

Porém, o seu processamento far-se-á, apenas a partir de 1 de Janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroactividade.

4 — 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.<sup>a</sup> 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, abrangidos pelas condições constantes do n.º 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>, aos valores de subsídio de turno referidos, acrescem, respectivamente, 10% e 7% da remuneração base individual.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

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 efectivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respectivo 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 excepção do mês de Novembro. Os feriados trabalhados que excedam os 11 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.º 5.

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, 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 constantes do anexo III.

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

Cláusula 67.<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 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 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 medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a Empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

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 prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto até três meses nos termos da cláusula 88.<sup>a</sup>, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

6 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador auferir 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 superior, até 31 de Dezembro.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Subsídio de bombeiro**

1 — Os trabalhadores seleccionados para o corpo de bombeiros da Empresa do serviço de protecção contra

incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respectivo posto:

Aspirante — €26;  
 De 3.<sup>a</sup> classe — €27,64;  
 De 2.<sup>a</sup> classe — €31,05;  
 De 1.<sup>a</sup> classe — €34,58;  
 Subchefe — €36,37;  
 Chefe — €38,08;  
 Ajudante de comando — €41,51.

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho nocturno**

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

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Remuneração de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 75 % para as horas diurnas;
- b) 125 % para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da remuneração base mensal prevista na tabela salarial, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(t. d. f.) = Rh \times T(t. d. f.) \times 3$$

sendo:

$R(t. d. f.)$  = remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;

$Rh$  = retribuição horária calculada nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup>;

$T(t. d. f.)$  = tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de €52,19.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a €525,91 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 72.<sup>a</sup>**Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o 1.º dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição para efeitos desta cláusula a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituído manterá o direito à remuneração referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do 1.º dia da substituição;

b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;

c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;

d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;

e) Os aumentos de remuneração decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 73.<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 direito a um subsídio do mesmo montante, que será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco dias úteis ou quatro se estiver integrado em turnos de laboração contínua.

3 — Para os efeitos desta cláusula, o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 44.<sup>a</sup> corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 74.<sup>a</sup>**Retribuição da prevenção**

O trabalhador no regime de prevenção terá direito a:

a) Pagamento de uma compensação de 20% da remuneração base, 12 vezes por ano;

b) Retribuição do trabalho suplementar efectivamente prestado;

c) Folga de compensação pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, quando este se verifique em dia de descanso semanal, nos termos deste acordo;

d) Folga de compensação pelo trabalho efectivamente prestado entre as 22 e as 7 horas, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 39.<sup>a</sup> deste AE;

e) Garantia de transporte da Empresa desde o local da sua residência até à instalação a que pertence e desta para aquele;

f) Em alternativa à alínea anterior, o pagamento, nos termos da cláusula 78.<sup>a</sup> deste AE.

Cláusula 75.<sup>a</sup>**Prémio de chamada**

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado tem direito a receber:

a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 70.<sup>a</sup>, conforme o período em que a chamada se verifique;

b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 70.<sup>a</sup>, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 76.<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 €6,40 por cada dia de trabalho prestado.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I, de todos os grupos salariais constantes deste acordo, o valor do subsídio referido no número anterior é de €9,52.

5 — Às situações decorrentes da prestação de trabalho suplementar, que confirmam direito à atribuição do subsídio de alimentação é, também, aplicável o disposto no número anterior.

6 — 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 e ao subsídio respectivo.

7 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante 4 horas entre as 0 e as 8 horas.

8 — A Empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Subsídio de infantário

1 — A Empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, nos seguintes valores:

Infantário — €60,54;

Ama — €39,40.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até 6 anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — 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 respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo 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 79.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da Empresa, utilizem viatura própria para o efeito, têm direito a  $0,26 \times P$  por quilómetro percorrido em serviço, em que  $P$  representa o preço da gasolina.

2 — Se a Empresa constituir, em benefício do trabalhador, um seguro automóvel contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, o coeficiente previsto no número anterior será de 0,25.

3 — O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da Empresa, que faz parte integrante deste acordo.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

### CAPÍTULO IX

#### Disciplina

#### Cláusula 81.<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 prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por ele delegado para o exercício da acção disciplinar.

#### Cláusula 82.<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 83.<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) Multa;



- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

#### Cláusula 84.<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 deverá 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 a contar da recepção da nota de culpa;

e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;

f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;

h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insusceptível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

6 — Se, no caso do n.º 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

7 — 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.

8 — Em caso de suspensão preventiva, a Empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

10 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subseqüentes à decisão.

11 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12 — 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.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 17.<sup>a</sup> deste acordo;

c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea c), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da Empresa.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior,

indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes nos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 85.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;

b) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 85.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

a) Durante o período da gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;

b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;

c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;

d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de 120 dias sem perda de retribuição, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;

e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;

f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar,

os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;

g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);

h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a 3 anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;

i) Utilizar infantários da Empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 77.<sup>a</sup>

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — Pelo menos uma vez por ano, a Empresa assegurará a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e normal desenvolvimento físico e intelectual.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

a) Prestar trabalho durante o período nocturno;

b) Executar serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico normal e ocupar postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

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

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a Empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5 — A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 91.<sup>a</sup>**Outras regalias de trabalhadores-estudantes**

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como a verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;

b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinais do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentem ou outro que venham a frequentar, as regalias nesta cláusula os trabalhadores que:

a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;

b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

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

a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas que constituem o ano de curso que se frequenta, e na proporção do aproveitamento tido;

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

Até ao 6.º ano de escolaridade — €65,55;

Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — €86,74;

Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — €113,74;

Ensino superior ou equiparado — €209,93.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovante.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da Empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

## CAPÍTULO XI

**Regalias sociais**Cláusula 92.<sup>a</sup>**Regalias sociais**

1 — A Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento

próprio, que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

a) Seguro social;

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

c) Subsídio de casamento;

d) Subsídio especial a deficientes;

e) Complemento de reforma;

f) Subsídio de funeral.

2 — O regime global de regalias sociais previsto no número anterior substitui outros regimes parciais anteriormente existentes na Empresa, pelo que a sua aplicação implica e está, por isso, condicionada à renúncia expressa, por parte dos trabalhadores, a esses regimes parciais, ainda que estabelecidos em contrato individual de trabalho.

## CAPÍTULO XII

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**Cláusula 93.<sup>a</sup>**Higiene e 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 94.<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 95.<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 nas cláusulas 99.<sup>a</sup> e 97.<sup>a</sup>, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

#### Cláusula 96.<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 97.<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 98.<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 respeitem 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 99.<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 principio 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 100.<sup>a</sup>

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

1 — As funções dos membros das comissões de higiene e segurança são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.

2 — 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 101.<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 102.<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 XIII

### Disposições globais e finais

#### Cláusula 103.<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. De entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente AE.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta 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 pela Empresa.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Empresa, que ficam integralmente revogados.

2 — A partir da data da entrada em vigor deste acordo, o regime nele previsto aplica-se a todos os trabalhadores ao serviço da Empresa, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis.

3 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante.* — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém nas suas tarefas, substituindo-o nos seus impedimentos.

*Analista de laboratório.* — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades da matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de 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. Apóia tecnicamente os postos de controlo fabris.

*Analista de laboratório principal.* — É o trabalhador que executa análises quantitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou físicos inerentes ao controlo do processo.

*Analista de laboratório qualificado.* — É o analista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo.

*Arvorado.* — É o trabalhador que chefia uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados. Desempenha também tarefas de executante.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos; pode exercer funções próprias de caixa. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Auxiliar administrativo.* — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo necessárias ao funcionamento do escritório, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, serviço de telefonemas de e para o exterior, e envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Recebe, anuncia e presta informações a visitantes, podendo, quando necessário, executar trabalhos de dactilografia e outros afins. Presta serviços correlativos ao funcionamento dos escritórios. Pode efectuar, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos e assegura outro expediente relacionado com os escritórios.

*Bombeiro.* — É o trabalhador especializado em determinar, eliminar ou reduzir os riscos de incêndio nas instalações da Empresa. Executa tarefas gerais de combate a incêndios e outros sinistros. Inspecciona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da Empresa e mantém operacional o material.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra. Constrói ou monta cofragens.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das

políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, sob a orientação directa do superior hierárquico, dirige e orienta tecnicamente um grupo de trabalhadores, que pode ser do grau equivalente ao seu, sem ser chefe de equipa da mesma área profissional, desempenhando também tarefas de executante.

*Chefe de secção (administrativo/industrial).* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

*Chefe de sector (administrativo/industrial).* — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

*Chefe de serviço 1.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

*Chefe de serviço 2.* — Definição de funções idêntica à de chefe de serviço 1.

*Chefe de turno fabril.* — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo, que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É o responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respectivo.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.* — É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.* — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer função de motorista.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar, quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado, desempenha funções de motorista.

*Controlador de fabrico.* — É o trabalhador responsável pelo controlo de fabrico de um sector de produção, através de ensaios químicos ou físicos, cujos resultados, que interpreta, vai fornecendo, por forma a efectuar correcções adequadas à obtenção do produto final com as características pretendidas; procede eventualmente à recolha de amostras, de análise mais complexa, destinadas ao laboratório central; recolhe e regista toda a espécie de elementos para fins estatísticos e de controlo.

*Controlador industrial.* — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

*Desenhador de execução (graus II-A, II-B e I).* — É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

a) *Desenho técnico.* — Executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenho, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamento de elementos existentes; executa outros trabalhos, como efectuar legendas;

b) *Desenho gráfico.* — Executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária, a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídas; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos como colorir ou efectuar legendas.

*Desenhador de execução (grau principal).* — Para além das funções respeitantes aos grupos anteriores, é solicitado a executar trabalhos mais complexos, no âmbito da sua área profissional, com maior autonomia, considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão. Desenvolve as suas funções em uma ou mais especialidades. Pode coordenar o trabalho, para tarefas bem determinadas, de outros profissionais de grau inferior, constituídos em equipa, que não chefia.

*Desenhador-projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode coordenar grupos de trabalho para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Director de departamento/serviços.* — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus

representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais, a nível orgânico imediatamente inferior à de director de empresa ou de outro director de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas, inerentes à sua área de actividade.

*Distribuidor de trabalho.* — É o trabalhador que faz coordenadamente lançamento dos trabalhos na execução, atendendo a graus de urgência, disponibilidade e qualificação de mão-de-obra, após se ter assegurado que os postos de trabalho foram em tempo oportuno abastecidos de materiais, ferramentas e documentos informativos. Controla a progressão dos trabalhos e a devolução de materiais excedentes, ferramentas e documentos informativos.

*Electricista principal.* — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Encarregado.* — É o trabalhador que na sua área profissional é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Encarregado fabril I e II.* — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. O nível II engloba as funções de armazém de expedição de pasta e transporte e movimentação

*Encarregado geral fabril.* — É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas, a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar, quer o melhor rendimento produtivo das instalações, quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua actividade, terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

*Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios.* — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros, incluindo a instrução de pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material não só usado no quartel como o que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que chefia.

*Encarregado de turno fabril.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o funcionamento

das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspectos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que, possuindo habilitações legais específicas, exerce directa ou indirectamente funções que visem o equilíbrio da saúde dos trabalhadores, através da consulta de enfermagem; realiza educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu nível de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, na prevenção das doenças, em geral, e das profissionais, em particular. Observa os trabalhadores sãos e doentes, avalia sinais vitais e biométricos, colaborando com outros técnicos nos diferentes tipos de exames; presta cuidados de enfermagem globais e socorros de urgência. Supervisiona o equipamento e a higiene das instalações do sector da saúde. Assegura as tarefas no âmbito da medicina preventiva, curativa e de assistência a sinistrados.

*Enfermeiro-coordenador.* — É o trabalhador que coordena a actividade de outros profissionais, devendo reunir as condições de enfermeiro, desempenhando, também, tarefas próprias desta função.

*Enfermeiro especialista.* — É o trabalhador que, além de reunir as condições de enfermeiro, possui o respectivo curso de especialização, reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedecem aos requisitos contratuais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação; encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais; distribui mercadorias ou materiais pelos sectores utentes e ou clientes da Empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Fiel de armazém principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Fiel de armazém qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

*Fogueiro de 1.ª (operador de caldeiras convencionais).* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de

Fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras convencionais) e providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível, na central. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para a execução de gráficos de rendimento.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

*Lubrificador principal.* — É o lubrificador de 1.ª que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Lubrificador qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de lubrificador principal, que executa as tarefas mais especializadas da sua actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

*Mecânico de aparelhos de precisão.* — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, podendo eventualmente regular básculas e balanças. Colabora com os técnicos de instrumentação.

*Mecânico de aparelhos de precisão principal.* — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Mecânico de aparelhos de precisão qualificado.* — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

*Motorista principal.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de



mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

*Motorista qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Coordena a actividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

*Oficial de conservação civil principal.* — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na emissão das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Oficial de conservação qualificado.* — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

*Oficial metalúrgico principal.* — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Operador de computador estagiário.* — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento, de acordo com as normas em vigor.

*Operador de computador principal.* — É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

*Operador de computador qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

*Operador de parque de aparas e silos.* — É o trabalhador que, sob a orientação do operador de preparação de

madeira, executa as tarefas que lhe são atribuídas necessárias à distribuição e armazenamento de cavacos. Vigia no local o funcionamento da instalação, evitando encraves, assegura registos de armazenamento de cavacos, efectua trabalhos de limpeza e colabora com as equipas de conservação.

*Operador de preparação de madeiras.* — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento, através de painel de comando centralizado, de um conjunto de máquinas constituído por mesas de alimentação, destrojadores de madeira e crivos de aparas, destinados a transformar toros em cavacos ou aparas, seleccionando-os para o fabrico de pasta para papel; regista as condições de funcionamento da instalação; comunica anomalias que não possa ou não deva corrigir e assegura a limpeza do equipamento.

*Operador industrial.* — É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, pode conduzir ou utilizar máquinas ou conjuntos de maquinismos no âmbito da produção de embalagem, optimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência. Procede 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. Zela pelo estado geral de conservação do equipamento, colaborando eventualmente em trabalhos de manutenção. Esta definição aplica-se aos operadores que operem na área da produção de embalagem, nomeadamente nas subáreas de produção de cartão canelado e ou transformação.

*Operador de processo extra.* — É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta ou papel. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções, podendo substituí-los sempre que necessário.

*Operador de processo de 1.ª (pasta e energia).* — É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas do conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir, vela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção.

*Operador de processo de 2.ª (pasta e energia).* — É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.ª, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de actividade, o operador responsável pelo equipamento.

*Operador de processo de 3.ª (pasta e energia).* — É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora da condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações.

Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção. Substitui, na sua área de actividade, operadores de nível imediatamente superior.

*Operador de processo principal (pasta e energia).* — É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias de operador de processo de 1.ª na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior.

*Operador de processo qualificado (pasta e energia).* — É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta crua e branca, ou produção de papel, podendo colaborar com os encarregado ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

*Operador qualificado, fogueiro.* — É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.ª e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoeléctrica.

*Planificador.* — É o trabalhador que colabora com o seu superior hierárquico directo na definição dos programas de conservação. Procede à utilização dos vários quadros de planeamento e faz o acompanhamento da execução dos mesmos. Prepara elementos estatísticos e documentais necessários à actualização das políticas de planeamento.

*Planificador auxiliar.* — É o trabalhador que colabora na actualização dos vários quadros de planeamento. Colabora com o planificador na verificação da disponibilidade dos meios necessários aos trabalhos, emite toda a documentação necessária à sua realização e colabora na recolha de elementos que permitam a obtenção de dados estatísticos para a actualização das políticas de planeamento.

*Planificador principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução de tarefas mais complexas no âmbito da planificação. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos menos qualificados.

*Planificador qualificado.* — É o trabalhador que, oriundo da categoria profissional de planificador principal, executa as tarefas mais qualificadas no âmbito da sua área de actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, pode chefiar, coordenando e controlando, tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos de maior qualificação.

*Praticante metalúrgico.* — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

*Pré-oficial (electricista e construção civil do 1.º ou do 2.º ano).* — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que desenvolve um conjunto de acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações

a efectuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações standardizadas; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afecta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respectivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamentos e colabora na sua recepção.

*Preparador de trabalho auxiliar.* — É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e dos conhecimentos dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efectuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em *stock*. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

*Preparador de trabalho principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

*Preparador de trabalho qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as actividades de mecânica e electricidade.

*Programador de aplicações.* — É o trabalhador que desenvolve logicamente, codifica, prepara os dados para testes, testa e corrige os programas, com base nas especificações transmitidas de acordo com as normas em vigor. Documenta adequadamente o trabalho produzido. Quando principal, pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de análise e orgânica e programação bem determinados.

*Programador de aplicações estagiário.* — É o trabalhador que desempenha as funções de programador de aplicações sob a supervisão de um programador.

*Programador de aplicações principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e

aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de análise e orgânica e programação bem determinados.

*Programador de aplicações qualificado.* — É o trabalhador oriundo da categoria de programador de aplicações principal capaz de desempenhar indistintamente as tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

*Recepcionista de armazém.* — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa das matérias-primas, materiais e demais aquisições que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais. Pode desempenhar eventualmente a função de fiel de armazém.

*Recepcionista de materiais.* — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respectivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas actividades.

*Secretário(a) de direcção ou administração.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da Empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

*Técnico analista de laboratório.* — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e a controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo processamento dos resultados obtidos e executando cálculos técnicos. Recolhe amostras, apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências a nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar quando dos graus IV e V.

*Técnico administrativo/industrial* — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução de objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes,

podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de estruturas permanentes ou grupos de trabalho.

*Técnico de conservação civil.* — É o oficial da conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: pedreiro; decapador/pintor; carpinteiro (toscos e ou limpos); montador de andaimes. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

*Técnico de conservação eléctrica.* — É o oficial da conservação eléctrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial electricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto); técnico de electrónica; técnico de instrumentação (electrónica e pneumática), e técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especializado ou principal. Quando qualificado, exerce funções de chefia e de coordenação sempre que necessário.

*Técnico de conservação mecânica.* — É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos); soldador; rectificador, torneiro, fresador; mecânico auto e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar quando especializado ou principal. Quando qualificado, exerce funções de chefia e de coordenação sempre que necessário.

*Técnico de controlo e potência.* — É o técnico de conservação oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção — grau V, que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

*Técnico de electrónica.* — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em aparelhagem electrónica industrial e de controlo analítico, na fábrica, oficiais ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

*Técnico especialista (electrónica/óleo-hidráulica/telecomunicações/instrumentação).* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

*Técnico industrial de processo.* — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, coordena e planifica as actividades de um sector produtivo, assegurando o cumprimento qualificado e quantitativo dos programas de produção e objectivos fixados superiormente. Coordena, controla e dirige os profissionais do sector nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Técnico de instrumentação e controlo industrial.* — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias

em instrumentos electrónicos, eléctricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, protecção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

*Técnico de óleo-hidráulica.* — É o técnico que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias, equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao trabalho.

*Técnico de manutenção.* — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha, indistintamente, várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade.

Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação:

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);  
Electrónica;  
Instrumentação (electrónica e pneumática);  
Telecomunicações;

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica, civil e plásticos);  
Soldadura;  
Máquinas e ferramentas;  
Mecânica de viaturas;  
Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

*Técnico principal (electrónica/óleo-hidráulica/telecomunicações/instrumentação).* — É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

*Técnico superior (graus I e II).* — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade, dentro da Empresa, actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na Empresa ou a ela acessíveis;

b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;

c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da Empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

*Técnico superior (grau III).* — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;

d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível das políticas gerais e sectoriais da Empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

*Técnico superior (grau IV).* — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja de iniciação deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da Empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior, quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas

novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria Empresa.

*Técnico superior (grau v).* — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da Empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade Empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e inicia-tiva no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da Empresa, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;

b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da Empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;

c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da Empresa.

*Técnico superior (grau vi).* — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da Empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da Empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;

b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da Empresa numa das suas grandes áreas de gestão ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da Empresa;

c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

*Técnico de telecomunicações.* — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, ensaio, calibragem, conservação, detecção e reparação de avarias em aparelhos de telecomunicações e de telessinalização na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

*Telefonista-recepcionista.* — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas de e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos de dactilografia ou outros afins.

*Tirocinante de desenhador.* — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho mais qualificados.

*Verificador de equipamentos principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da verificação de equipamentos. Colabora directamente com o seu superior na elaboração de programas respeitantes ao funcionamento dos equipamentos. Pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores da sua área profissional e de qualificação inferior sem chefiar.

## ANEXO II

### Condições específicas

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

1 — As carreiras profissionais criadas ou a criar pela Empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE:

1.1 — São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

a) A permanência mínima de três anos e máxima de cinco anos na categoria inferior;

b) A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;

a) Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.

1.2 — O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das acções de formação adequadas.

2 — Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respectiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3 — A avaliação de desempenho instituída na Empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a actualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1 — A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da Empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2 — A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em

manual de avaliação previamente divulgado, do qual constarão os critérios e factores de avaliação.

3.3 — Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4 — Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, normalmente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

#### Condições únicas de promoção na carreira profissional

1 — Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto naquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente suspenso após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2 — A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3 — A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo contudo indicação relevante para a avaliação realizada.

4 — As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio/Junho e Novembro/Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5 — Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6 — Na impossibilidade por parte da Empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7 — As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8 — Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos, contados a partir da data da realização da prova.

9 — Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

Analista de 1.<sup>a</sup>;  
Analista principal;  
Controlador industrial de 1.<sup>a</sup>;  
Controlador industrial de 2.<sup>a</sup>;  
Desenhador de execução (grau I);  
Fiel de 1.<sup>a</sup>;  
Fiel principal;  
Oficial de construção civil de 1.<sup>a</sup>;  
Oficial electricista de 1.<sup>a</sup>;  
Oficial electricista principal;  
Oficial metalúrgico de 1.<sup>a</sup>;  
Oficial metalúrgico principal;  
Planificador auxiliar (dois anos);  
Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);  
Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica eléctrica).

Recepcionista de materiais de 1.<sup>a</sup>;  
Recepcionista de materiais de 2.<sup>a</sup>;  
Recepcionista de materiais de 3.<sup>a</sup> (dois anos);  
Recepcionista de materiais principal;  
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.<sup>a</sup> (dois anos);  
Técnico especialista de instrumentação;  
Verificador de equipamentos.

#### A) Ajudante

Os ajudantes com mais de três anos de exercício de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

#### B) Assistente administrativo

##### I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

##### II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

##### III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupo de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Assistente administrativo do grau V . . . . .	—
8	Assistente administrativo do grau IV . . . . .	5
9	Assistente administrativo do grau III . . . . .	3
10	Assistente administrativo do grau II . . . . .	3
11	Assistente administrativo do grau I . . . . .	2
12	Assistente administrativo estagiário do 2.º ano . . . . .	1
13	Assistente administrativo estagiário do 1.º ano . . . . .	1

##### IV — Densidades:

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte

esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

- Grau v — 10 %;  
Graus iv e v — 25 %.

#### C) Bombeiros

Os bombeiros com mais de três anos de exercício de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

#### D) Fiel de armazém

##### I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de aprovisionamento.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

##### II — Progressão na carreira:

3 — O plano de carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupo de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
9	Fiel de armazém qualificado . . . . .	—
10	Fiel de armazém principal . . . . .	5
11	Fiel de armazém de 1.ª . . . . .	3
12	Fiel de armazém de 2.ª . . . . .	3

##### III — Densidades:

5 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis de principal e qualificado observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

- Qualificado — 10 %;  
Principal e qualificado — 25 %.

#### E) Operador industrial

##### I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de produção de embalagem.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

##### II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de um ano.

##### III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de operador industrial compreende seis níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três funções da sua área de actividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de actividade;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupo de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Operador de processo extra . . . . .	—
8	Operador de processo qualificado . . . . .	5
9	Operador de processo principal . . . . .	4
10	Operador de processo de 1.ª . . . . .	3
11	Operador de processo de 2.ª . . . . .	3
12	Operador de processo de 3.ª . . . . .	2
13	Operador de processo estagiário . . . . .	1

##### IV — Densidades:

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis de principal e qualificado observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

- Extra — 10 %;  
Qualificado e extra — 25 %.

V — Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor:

8 — 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 aspectos 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.

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

a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho, aos trabalhadores directa 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:

Encarregado de turno da central;  
Operador industrial (área/actividade de energia);

b) O prémio terá o valor horário de €0,69 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

#### F) Técnico administrativo/industrial

##### I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima — a exigida na lei;  
b) Habilitações escolares — curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição de preferência para a admissão o nível de bacharelato.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

##### II — Progressão na carreira:

4 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.

5 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

5.1.1 — Mérito profissional no desempenho da função;

5.1.2 — Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

#### G) Técnico analista de laboratório

##### I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades laboratoriais.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

##### II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

##### III — Progressão na carreira:

5 — O plano da carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade e que possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade.

Grupo de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico analista de laboratório do grau V . . . .	—
8	Técnico analista de laboratório do grau IV. . . .	5
9	Técnico analista de laboratório do grau III. . . .	3
10	Técnico analista de laboratório do grau II . . . .	3
11	Técnico analista de laboratório do grau I. . . .	2
12	Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano. . . . .	1
13	Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano. . . . .	1

##### IV — Densidades:

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 10 %;

Graus IV e V — 25 %.



## H) Técnico de manutenção

## I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade de manutenção mecânica e ou eléctrica.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

## II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

## III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de actividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grupo de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico de manutenção do grau V . . . . .	—
8	Técnico de manutenção do grau IV . . . . .	5
9	Técnico de manutenção do grau III . . . . .	3
10	Técnico de manutenção do grau II . . . . .	3
11	Técnico de manutenção do grau I . . . . .	3
12	Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano . . . . .	1
13	Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano . . . . .	1

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 10%;

Graus IV e V — 25%.

## V — Deontologia profissional:

8 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir

ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

9 — Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

10 — Sempre que no exercício da sua profissão estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

11 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na Empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

## I) Técnico de conservação mecânica e eléctrica e civil

## I — Integração na carreira:

1 — Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e eléctrica compreendem quatro níveis de progressão.

2 — A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3 — Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4 — É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5 — Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

## Mecânica/eléctrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Técnico principal . . . . .	12	10
Técnico especializado . . . . .	9	8
Técnico de 1.ª . . . . .	6	5
Técnico de 2.ª . . . . .	3	2

## Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Técnico especializado . . . . .	9	8
Técnico de 1.ª . . . . .	6	5
Técnico de 2.ª . . . . .	3	2

## II — Progressão na carreira:

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos míni-

mos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

#### Mecânica/eléctrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Técnico principal . . . . .	—	—
Técnico especializado . . . . .	4	3
Técnico de 1.ª . . . . .	4	3
Técnico de 2.ª . . . . .	3	2

#### Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Técnico principal . . . . .	—	—
Técnico especializado . . . . .	4	3
Técnico de 1.ª . . . . .	4	3
Técnico de 2.ª . . . . .	3	2

#### III — Densidades:

7 — O número de profissionais que poderá integrar cada um dos planos de carreira não deverá exceder a percentagem de 15 % do efectivo existente para estas áreas de actividade.

#### J) Técnico superior

##### I — Admissão e período experimental:

1 — Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.

3 — O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

##### II — Progressão na carreira:

4 — O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.

5 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições: mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6 — O técnico superior (grau I) poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

##### III — Funções:

7 — As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

#### K) Trabalhadores analistas

##### I — Admissão:

1 — As condições mínimas de admissão de trabalhadores analistas de laboratório são:

a) Idade mínima — 18 anos;

b) Habilitações mínimas — curso secundário adequado.

##### II — Promoções e acessos:

2 — O analista de 2.ª ingressará na classe imediatamente superior após três anos na categoria, desde que possua as habilitações mínimas acima previstas.

3 — Os preparadores de laboratório que possuam ou venham a possuir o curso secundário adequado acima previsto ingressarão após quatro meses de estágio na categoria profissional de analista de 2.ª, continuando a assegurar as funções próprias de preparador de laboratório.

#### L) Trabalhadores da construção civil

##### I — Admissão:

1 — A carreira dos profissionais da construção civil inicia-se pela categoria de pré-oficial de 2.ª. As condições de admissão de trabalhadores da construção civil são:

a) Idade mínima — a exigida na lei;

b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

##### II — Promoções e acessos:

3 — Os pré-oficiais serão promovidos à categoria de oficial de 2.ª logo que completem dois anos de permanência naquela categoria.

4 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de 1.ª logo que completem três anos de permanência naquela categoria.

5 — Após três anos de permanência na categoria o trabalhador não especializado poderá requerer à Empresa exame de ingresso em profissão por ele indicada.

6 — Se for aprovado, o trabalhador não especializado será classificado como pré-oficial.

7 — O trabalhador não especializado aprovado continuará, contudo, a exercer funções de trabalhador não especializado enquanto não houver vaga na profissão para que foi aprovado.

##### III — Densidades e dotações mínimas:

8 — Em cada profissão o número de oficiais de 1.ª não pode ser inferior a 50 % do número de oficiais de 2.ª, devendo, porém, haver sempre um oficial de 1.ª

9 — O número de pré-oficiais em cada profissão não poderá ser superior ao número de oficiais que nela existem.

#### M) Trabalhadores electricistas

##### I — Admissão:

1 — A carreira de profissionais electricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2 — As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

a) Idade mínima — a exigida por lei;

b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

3 — Só poderão ser admitidos ao serviço da Empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

II — Promoções e acessos:

4 — Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados em cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica;

b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

6 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de 1.ª após dois anos de permanência naquela categoria.

III — Densidade e dotações mínimas:

7 — O número de pré-oficiais não poderá ser superior ao número de oficiais.

8 — Havendo ao serviço cinco oficiais, um será classificado como encarregado. Se houver 15 oficiais, haverá dois encarregados. Se o número de oficiais for superior a 15, haverá mais um encarregado por cada grupo de 15.

IV — Deontologia profissional:

9 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

10 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

11 — Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocussão não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

#### N) Trabalhadores de enfermagem

I — Promoções e acessos:

1 — Os enfermeiros habilitados com o curso de Enfermagem Geral e com cinco anos de permanência na função deverão ser sujeitos a avaliação de mérito profissional com vista à promoção a enfermeiros especialistas, cuja concretização dependerá ainda de proposta do médico do trabalho da Empresa.

II — Densidades e dotações mínimas:

2 — A Empresa manterá um enfermeiro de serviço por cada grupo, ou fracção, de 500 trabalhadores em labora-

ção simultânea, seja em horário normal seja em turnos rotativos.

3 — Haverá obrigatoriamente um enfermeiro-coordenador sempre que, por cada local de trabalho, haja ao serviço três ou mais profissionais em regime de horário normal ou cinco ou mais em regime de turnos ou misto.

#### O) Trabalhadores fogueiros

I — Admissão:

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

II — Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à operação de caldeiras convencionais, 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 aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de pressões normais, vibrações, radiações térmicas, mudanças térmicas intermitentes, ausência de iluminação solar e frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

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

a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado geral fabril (serviço de energia);  
Encarregado de turno fabril (serviço de energia);  
Operador de processo principal (serviço de energia);  
Fogueiro de 1.ª (operador de caldeiras de recuperação);  
Fogueiro de 1.ª (operador de caldeiras convencionais);  
Operador de turboalternador e quadros;  
Operador de processo de 1.ª (serviço de energia);  
Operador de evaporação, oxidação e *stripping* de condensados  
Operador de tratamento de águas e bombagem  
Operador de processo de 2.ª;  
Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt);  
Operador de tratamento de efluentes;  
Operador de processo de 3.ª;  
Suboperador da central (ajudante de fogueiro);

b) O prémio terá o valor horário de €0,69 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês, proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

## III — Promoções e acessos:

3 — Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turboalternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.<sup>a</sup>, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4 — A Empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no n.º 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5 — No prazo de 60 dias após a formulação, junto da Empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no n.º 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efectivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efectivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

## P) Trabalhadores metalúrgicos

## I — Admissão:

1 — A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante metalúrgico.

2 — As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

a) Idade mínima — a exigida na lei;

6) Habilitações mínimas exigidas por lei.

## II — Promoções e acessos:

3 — Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>

4 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> que completem quatro anos de permanência na Empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5 — Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

## III — Densidades e dotações mínimas:

6 — Relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e matalomecânicos da mesma profissão, serão observadas, em cada unidade fabril, as proporções mínimas constantes do seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	Praticante
1 .....	—	1	—
2 .....	1	—	1
3 .....	1	1	1
4 .....	1	2	1
5 .....	1	3	1
6 .....	1	3	2
7 .....	2	3	2
8 .....	3	3	2
9 .....	3	4	2
10 .....	3	5	2

7 — Quando o número de trabalhadores seja superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos das proporções estabelecidas no número anterior.

8 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

9 — O número de oficiais qualificados e principais acresce ao número total de oficiais para efeitos de quadro de densidade, sendo considerados como oficiais de 1.<sup>a</sup>

10 — As proporções fixadas nesta secção podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

11 — No caso de, por aplicação do quadro de densidades, haver lugar a promoção, esta far-se-á com base no mérito profissional, habilitação escolar e antiguidade do trabalhador.

## Q) Trabalhadores técnicos de desenho

## I — Admissão:

1 — As condições de admissão para os trabalhadores com vista ao exercício das funções incluídas neste grupo são as seguintes:

a) Curso secundário unificado/geral (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais), aos que ingressam em tirocinante de desenho pelo período de dois anos (1.º e 2.º anos), findo o qual passam a desenhador de execução (grau II-A);

b) Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar — 11.º ano (nomeadamente mecanotecnia, electrotecnia, construção civil ou artes gráficas), aos que ingressam em desenhador de execução (grau II-A);

c) Para os arquivistas técnicos a habilitação é o ciclo preparatório ou curso secundário unificado/geral e a idade mínima de 18 anos;

c) Para os operadores heliográficos, a habilitação é o ensino primário ou o ciclo preparatório e a idade mínima de 18 anos.

## II — Promoções e acessos:

1 — Na categoria de desenhador de execução, o acesso do grau II-A ao grau II-B e deste ao grau I dá-se automaticamente, logo que o trabalhador complete três anos de grau.

3 — Os operadores heliográficos e os arquivistas técnicos terão acesso ao grau I após permanência mínima de três anos de desempenho de funções na categoria do grau II e aprovação em avaliação de mérito profissional.

## R) Trabalhadores técnicos de instrumentação

## I — Admissão:

1 — É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de electricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2 — São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de Electricidade e o de Electromecânica da Escola de Paço de Arcos.

## II — Promoções e acessos:

3 — Os tirocinantes do 2.º ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

4 — Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem um ano de permanência na categoria.

5 — Os praticantes de mecânico de aparelhos de precisão ascenderão à categoria de mecânico de aparelhos de precisão após a aprovação em provas de avaliação de conhecimentos após dois anos de permanência na categoria.

6 — O mecânico de aparelhos de precisão estagiário ingressará automaticamente na classe imediatamente superior logo que complete um ano de permanência na categoria.

7 — O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

## III — Deontologia profissional:

8 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

9 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

10 — Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

11 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua Empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

## ANEXO III

## Enquadramentos e tabelas de remuneração mínima

## Grupo 1:

Director de departamento/serviços;  
Técnico superior (grau vi).

## Grupo 2:

Chefe de departamento;  
Técnico superior (grau v).

## Grupo 3:

Chefe de serviço i;  
Técnico superior (grau iv).

## Grupo 4:

Chefe de serviço ii;  
Encarregado geral fabril i;  
Programador de aplicações qualificado;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau v);  
Técnico administrativo/industrial (grau iv);  
Técnico industrial de processo qualificado;  
Técnico superior (grau iii).

## Grupo 5:

Chefe de sector administrativo industrial;  
Encarregado fabril i;  
Encarregado de turno fabril;  
Preparador de trabalho qualificado;  
Programador de aplicações principal;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau iv);  
Técnico administrativo/industrial (grau iii);  
Técnico industrial de processo de 1.ª;  
Técnico superior (grau ii).

## Grupo 6:

Chefe de secção administrativo/industrial;  
Encarregado fabril ii;  
Enfermeiro-coordenador;  
Planificador qualificado;  
Preparador de trabalho principal;  
Programador de aplicações de 1.ª;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau iii);  
Técnico auxiliar de 1.ª;  
Técnico administrativo/industrial (grau ii);  
Técnico de controlo e potência;  
Técnico industrial de processo de 2.ª;  
Técnico superior (grau i).

## Grupo 7:

Assistente administrativo (grau v);  
Chefe de turno fabril;  
Desenhador-projectista;  
Enfermeiro especialista;  
Operador de computador qualificado;  
Operador industrial extra;  
Operador de processo extra;  
Planificador principal;  
Preparador de trabalho (grau i);  
Programador de aplicações de 2.ª;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau ii);  
Técnico administrativo/industrial (grau i);  
Técnico de conservação eléctrica principal;  
Técnico de conservação mecânica principal;  
Técnico principal (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação);  
Técnico analista de laboratório (grau v);  
Técnico de manutenção (grau v);  
Técnico industrial de processo de 3.ª

## Grupo 8:

Analista de laboratório qualificado;  
Assistente administrativo (grau iv);  
Desenhador de execução (grau principal);  
Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios;  
Enfermeiro;

Mecânico de aparelhos de precisão qualificado;  
 Oficial de conservação qualificado;  
 Operador de computador principal;  
 Operador industrial qualificado;  
 Operador de processo qualificado;  
 Operador qualificado fogueiro;  
 Planificador;  
 Preparador de trabalho (grau II);  
 Rececionista de materiais qualificado;  
 Secretário(a) de direcção/administração (grau I);  
 Técnico analista de laboratório (grau IV);  
 Técnico de conservação eléctrica especialista;  
 Técnico de conservação mecânica especialista;  
 Técnico especialista (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação);  
 Técnico de conservação civil principal;  
 Técnico de manutenção (grau IV).

## Grupo 9:

Analista de laboratório principal;  
 Arvorado;  
 Assistente administrativo (grau III);  
 Chefe de equipa (a);  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado;  
 Desenhador de execução (grau I);  
 Distribuidor de trabalho;  
 Electricista principal;  
 Encarregado;  
 Fiel de armazém qualificado;  
 Lubrificador qualificado;  
 Mecânico de aparelhos de precisão principal;  
 Motorista (ligeiros e pesados) qualificado;  
 Oficial metalúrgico principal;  
 Operador de computador de 1.ª;  
 Operador industrial principal;  
 Operador de processo principal (a);  
 Planificador auxiliar;  
 Preparador de trabalho auxiliar;  
 Programador de aplicações estagiário;  
 Rececionista de materiais principal;  
 Técnico analista de laboratório (grau III);  
 Técnico de conservação civil especialista;  
 Técnico de conservação eléctrica de 1.ª;  
 Técnico de conservação mecânica de 1.ª;  
 Técnico de electrónica de 1.ª;  
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.ª;  
 Técnico de manutenção (grau III);  
 Técnico de óleo-hidráulica de 1.ª;  
 Técnico de telecomunicações de 1.ª;  
 Verificador de equipamentos principal.

## Grupo 10:

Analista de laboratório de 1.ª;  
 Assistente administrativo (grau II);  
 Auxiliar administrativo principal;  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal;  
 Controlador industrial principal;  
 Desenhador de execução (grau II-B);  
 Fiel de armazém principal;  
 Fogueiro de 1.ª (operador de caldeiras convencionais);

Lubrificador principal;  
 Motorista (ligeiros e pesados) principal;  
 Oficial de 1.ª (b);  
 Oficial de conservação civil principal;  
 Operador de computador de 2.ª;  
 Operador de preparação de madeira;  
 Operador industrial de 1.ª;  
 Operador de processo de 1.ª (c);  
 Rececionista de armazém;  
 Rececionista de materiais de 1.ª;  
 Técnico analista de laboratório (grau II);  
 Técnico de conservação civil (grau III);  
 Técnico de conservação eléctrica de 2.ª;  
 Técnico de electrónica de 2.ª;  
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.ª;  
 Técnico de óleo-hidráulica de 2.ª;  
 Técnico de telecomunicações de 2.ª;  
 Técnico de conservação civil de 1.ª;  
 Técnico de manutenção (grau II).  
 Verificador de equipamentos.

## Grupo 11:

Analista de laboratório de 2.ª;  
 Assistente administrativo (grau I);  
 Auxiliar administrativo de 1.ª;  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª;  
 Controlador de fabrico de 1.ª;  
 Controlador industrial de 1.ª;  
 Desenhador de execução (grau II-A);  
 Fiel de armazém de 1.ª;  
 Motorista (ligeiros e pesados);  
 Oficial de 1.ª (d);  
 Oficial de 2.ª (e);  
 Operador de computador estagiário;  
 Operador industrial de 2.ª;  
 Operador de parque de apara e silos;  
 Operador de processo de 2.ª (f);  
 Rececionista de materiais de 2.ª;  
 Técnico analista de laboratório (grau I);  
 Técnico de conservação civil de 2.ª;  
 Técnico de electrónica estagiário;  
 Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário;  
 Técnico de manutenção (grau I);  
 Técnico de telecomunicações estagiário;  
 Técnico de óleo-hidráulica estagiário;  
 Telefonista-rececionista.

## Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano;  
 Auxiliar administrativo de 2.ª;  
 Bombeiro;  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;  
 Controlador de fabrico de 2.ª;  
 Controlador industrial de 2.ª;  
 Fiel de armazém de 2.ª;  
 Lubrificador de 2.ª;  
 Mecânico de aparelhos de precisão;  
 Oficial de 2.ª (g);  
 Operador industrial de 3.ª;

Operador de processo de 3.ª (h);  
 Pré-oficial electricista do 2.º ano;  
 Recepcionista de materiais de 3.ª;  
 Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano;  
 Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano;  
 Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano;  
 Tirocinante desenhador do 2.º ano.

#### Grupo 13:

Ajudante;  
 Ajudante de fiel de armazém;  
 Ajudante de processo (i);  
 Assistente administrativo estagiário do 1.º ano;  
 Mecânico de aparelhos de precisão praticante;  
 Operador industrial estagiário;  
 Praticante metalúrgico;  
 Pré-oficial de construção civil;  
 Pré-oficial electricista do 1.º ano;  
 Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano;  
 Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano;  
 Técnico administrativo estagiário do 1.º ano;  
 Tirocinante desenhador do 1.º ano;  
 Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano;  
 Praticante.

(a) Inclui fogueiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação), operador de branqueamentos (Cacia, Setúbal), operador de digestor contínuo, operador de máquina de papel, operador de tiragens (Cacia, Setúbal), operador de turboalternador e quadros (Setúbal) e operador de turboalternador e quadros (turbogrupos quadros e efluentes) (Cacia).

(b) Inclui electricista, electricista auto, fresador mecânico, mecânico de aparelhos de precisão, mecânico de automóveis, rectificador mecânico, serralheiro mecânico, serralheiro de plásticos, soldador e torneiro mecânico.

(c) Inclui operador de acabamentos, operador de crivagem (duas linhas), operador de digestor descontínuo, operador de evaporação, oxidação e *stripping* de condensados (Cacia), operador de evaporadores, operador de fornos e caustificações, operador de máquina de fundos de sacos (máquina rápida), operador de máquinas de sacos de fundo rectangular, operador de máquina de tubos para sacos, operador de preparação, operador de preparação de produtos químicos, operador de secador de máquina de papel, operador de tiragem (Setúbal), operador de tratamento de águas e bombagem e suboperador de tiragens III e IV.

(d) Inclui carpinteiro decapador por jacto, lubrificador, montador de andaimes, pedreiro e pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(e) Inclui electricista, electricista auto, fresador mecânico, mecânico de aparelhos de precisão, mecânico de automóveis, rectificador mecânico, serralheiro mecânico, serralheiro de plásticos, soldador e torneiro mecânico.

(f) Inclui ajudante de fogueiro (tanque de Smelt), ajudante de secador de máquina de papel, bobinador, operador de depuração ou preparação de pasta, operador de destroçador e crivagem de aparas, operador de linha de acabamentos (tiragem III e IV) (Cacia), operador de recepção e transferência de produtos químicos, operador de tratamento de efluentes, operador de zona húmida da máquina de papel, suboperador de branqueamentos, suboperador de digestor contínuo (lavagem e crivagem), suboperador de forno(s) e caustificação(ões), suboperador de preparação de produtos químicos e suboperador de digestores descontínuos.

(g) Inclui carpinteiro, decapador por jacto, lubrificador, montador de andaimes, pedreiro e pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(h) Inclui operador de balança de máquina de papel, operador de balança e prensa, suboperador da central (ajudante de fogueiro), suboperador de crivagem (duas linhas), suboperador de embalagem e aramagem, suboperador de mandris, suboperador da máquina de coser sacos, suboperador da máquina de fundos de sacos, suboperador da máquina de sacos de fundo rectangular, suboperador da máquina de tubos para sacos, suboperador de preparação de madeiras e suboperador de tratamento de efluentes (Setúbal).

(i) Inclui ajudante de máquina de fundos de sacos, ajudante de máquina de sacos de fundo rectangular e ajudante de máquina de tubos para sacos.

### Tabela de remunerações

(a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2010)

Grupos de enquadramento	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
1 .....				2 100	2 338	2 466	2 583	2 758
2 .....	1 856	1 949	2 043	1 941	2 172	2 290	2 395	2 466
3 .....	1 600	1 676	1 753	1 644	1 856	1 949	2 043	2 172
4 .....	1 471	1 539	1 606	1 414	1 600	1 676	1 753	1 856
5 .....	1 321	1 375	1 438	1 298	1 477	1 544	1 611	1 682
6 .....	1 164	1 212	1 267	1 151	1 321	1 375	1 438	1 477
7 .....				1 005	1 164	1 212	1 267	1 321
8 .....				944	1 122	1 164	1 215	1 225
9 .....				887	1 059	1 096	1 146	1 164
10 .....				852	1 006	1 042	1 079	1 101
11 .....				803	956	987	1 027	1 042
12 .....				756	907	936	973	989
13 .....				702	851	875	911	937

A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

#### Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela presente convenção colectiva de trabalho

#### 1 — Quadros superiores:

Chefe de departamento;  
 Chefe de serviço I e II;  
 Director de departamento/serviços;  
 Técnico superior dos graus I, II, III, IV, V e VI.

#### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

Programador de aplicações;  
 Programador de aplicações principal e qualificado;  
 Técnico administrativo industrial;

- Técnico industrial de processo;
- 2.2 — Técnicos da produção e outros:
- Encarregado geral fabril;  
Enfermeiro;  
Enfermeiro-coordenador;  
Enfermeiro especialista;  
Técnico auxiliar altamente qualificado.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
- Arvorado;  
Chefe de equipa;  
Chefe de secção;  
Chefe de sector;  
Chefe de turno fabril;  
Encarregado;  
Encarregado fabril I e II;  
Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios;  
Encarregado de turno fabril.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:
- 4.1 — Administrativos, comércio e outros:
- Assistente administrativo;  
Secretário de direcção ou administração;
- 4.2 — Produção:
- Analista de laboratório;  
Analista principal e qualificado;  
Planificador;  
Planificador principal;  
Preparador de trabalho;  
Preparador de trabalho principal e qualificado;  
Técnico analista de laboratório;  
Técnico de construção civil;  
Técnico de conservação eléctrica;  
Técnico de conservação mecânica;  
Técnico controlo e potência;  
Técnico de electrónica;  
Técnico especialista;  
Técnico de instrumentação e controlo industrial;  
Técnico de manutenção;  
Técnico principal;  
Técnico de óleo-hidráulica;  
Técnico de telecomunicações.
- 5 — Profissionais qualificados:
- 5.1 — Administrativos:
- Operador de computador;  
Operador de computador principal e qualificado;
- 5.2 — Produção:
- Controlador de fabrico;  
Controlador industrial;  
Electricista principal;  
Mecânico de aparelhos de precisão;  
Mecânico de aparelhos de precisão principal e qualificado;  
Oficial de conservação civil principal;  
Oficial de conservação qualificado;
- Oficial electricista;  
Oficial metalúrgico principal;  
Operador de preparação de madeiras;  
Operador industrial;  
Operador de processo extra;  
Operador de processo de 1.ª, 2.ª, 3.ª, principal e qualificado;  
Planificador auxiliar;  
Preparador de trabalho auxiliar;  
Recepcionista de materiais;  
Serralheiro mecânico;  
Serralheiro em plásticos;  
Verificador de equipamentos;  
Verificador de equipamentos principal.
- 5.3 — Outros:
- Bombeiro;  
Condutor de máquinas, aparelhos de elevação e transporte;  
Condutor de máquinas, aparelhos de elevação e transporte principal e qualificado;  
Desenhador de execução;  
Desenhador de execução principal;  
Fogoeiro de 1.ª (caldeiras convencionais e de recuperação);  
Motorista;  
Motorista principal e qualificado;  
Operador qualificado fogoeiro.
- 6 — Profissionais semiquilificados:
- 6.1 — Administrativos, comércio e outros:
- Auxiliar administrativo;  
Operador heliográfico;  
Telefonista-recepcionista.
- 6.2 — Produção:
- Lubrificador;  
Operador de parque de aparas e silos.
- 7 — Profissionais não qualificados:
- 7.1 — Produção:
- Ajudante.
- A — Praticantes e aprendizes:
- Operador Industrial estagiário;  
Praticantes;  
Pré-oficial;  
Programador de aplicações estagiário.
- Setúbal, 17 de Fevereiro de 2010.
- Pela PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A.:
- João António Xavier Costa Ventura*, representante.
- Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seu filiados:
- Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:
- António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.



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

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

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

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

*Ana Paula Medeiros Francisco Nunes*, mandatária.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

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

Depositado em 21 de Outubro de 2010, a fl. 94 do livro n.º 11, com o n.º 217/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

## II — DIRECÇÃO

### SINAPOL — Sindicato Nacional da Polícia

Direcção eleita em 7 de Setembro de 2010, para mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente da direcção — Armando Fernando Queirós Ferreira, detentor do bilhete de identidade policial n.º 142723.

Vice-presidente, área administrativa, recursos humanos e sindical — Rui Manuel Domingos Carvalho, detentor do bilhete de identidade policial n.º 132512.

Vice-presidente, área relações públicas e exteriores — Humberto Alvão Carvalho, detentor do bilhete de identidade policial n.º 147154.

Vice-presidente, área logística e finanças — Fernanda Maria Pinto França Tavares, detentora do bilhete de identidade policial n.º 136451.

Vice-presidente, área disciplinar, congressos e assembleias — Pedro Miguel Guerreiro Magrinho, detentor do bilhete de identidade policial n.º 144362.

Tesoureiro — Nuno Alexandre Azevedo L. Martins, bilhete de identidade policial n.º 142698.

Secretário-geral — Joaquim Soares da Rocha, bilhete de identidade policial n.º 134838.

Secretário-geral-adjunto — António Oliveira Alves, bilhete de identidade policial n.º 139755.

Secretário da direcção — Fernando Jorge da Silva Gonçalves, bilhete de identidade policial n.º 135656.

Secretário — Ricardo José Torres Nascimento, bilhete de identidade policial n.º 135465.

Secretário-adjunto — Luís Filipe dos Prazeres Maria, bilhete de identidade policial n.º 139447.

Secretário, relações públicas — Mário Augusto Pinto Rosado Belo, bilhete de identidade policial n.º 139875.

Secretário, relações públicas — jornais — Luís Alberto Monteiro da Costa, bilhete de identidade policial n.º 137042.

Secretário, relações públicas — Internet — David Gonçalves Ferreira, bilhete de identidade policial n.º 142549.

Secretário, relações exteriores — Pedro Miguel Bento Saraiva, bilhete de identidade policial n.º 139629.

Secretário, relações exteriores — convénios — João Manuel Carvalho Guedelha, bilhete de identidade policial n.º 140834.

Secretário, relações exteriores — protocolos — Ramos Constâncio Gama, bilhete de identidade policial n.º 147809.

Secretário, Região Norte — Amaro Francisco Forneiro Rocha, bilhete de identidade policial n.º 136042.

Secretário, Região Centro — João António de Jesus Oliveira Batista, bilhete de identidade policial n.º 135475.

Secretário, Região Sul — subchefe António de Jesus Paixão M. Cavaco, bilhete de identidade policial n.º 142299.

Secretário da Região Metropolitana de Lisboa — Emídio Augusto Fernandes, bilhete de identidade policial n.º 134491.

Secretário-adjunto da Região Metropolitana de Lisboa — Paulo Jorge Morais Marcelo, bilhete de identidade policial n.º 143240.

Secretário da Região Metropolitana do Porto — Filipe Nogueira Araújo, bilhete de identidade policial n.º 141140.

Secretário-adjunto da Região Metropolitana do Porto — Carlos Miguel Rolo Azeredo, bilhete de identidade policial n.º 142674.

Secretário, logística e finanças — António José Barranha Pires, bilhete de identidade policial n.º 147083.

Coordenador nacional, delegados sindicais — Vítor Manuel Gonçalves Pereira, bilhete de identidade policial n.º 139453.

Coordenadora nacional, classe de oficiais — Maria Rosa Pereira Pinto Borreicho, bilhete de identidade policial n.º 135208.

Coordenador nacional, classe de chefes — António Miguel Rico Borreicho, bilhete de identidade policial n.º 131679.

Coordenador nacional, classe de agentes — José Manuel Rodrigues Macedo, bilhete de identidade policial n.º 138457.

Coordenador nacional, investigação criminal — Rui Manuel Nunes Sanches Fernandes, bilhete de identidade policial n.º 147045.

Instrutor disciplinar — Carlos Manuel Martins Oliveira, bilhete de identidade policial n.º 135331.

Secretário, área disciplinar — Ricardo Jorge Jacinto Ferreira, bilhete de identidade policial n.º 150106.

Vogais:

Luís Xavier Leite Oliveira, bilhete de identidade policial n.º 151779.

Xavier Augusto Carrasca Ferraz, bilhete de identidade policial n.º 134414.

Jorge Luís Garcia Ribeiro, bilhete de identidade policial n.º 138377.

António J. Vilela Rodrigues, bilhete de identidade policial n.º 132938.

Nélson Manuel Ratão Rocha, bilhete de identidade policial n.º 148306.

Jaime José Cunha Couto, bilhete de identidade policial n.º 137206.

Luís Fernando Teixeira Sampaio, bilhete de identidade policial n.º 140892.

Arménio Fernando Freitas Costa, bilhete de identidade policial n.º 134700.

Assessor do presidente — Mário António Azevedo, bilhete de identidade policial n.º 137826.

Assessor do vice-presidente da área sindical — Rui Pedro Maria Simões Tomás, bilhete de identidade policial n.º 144619.

Assessor do vice-presidente da área de relações públicas — Edmundo Manuel Graça Rosado, bilhete de identidade policial n.º 146457.

## **SIOFA, Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins**

Eleição em 12 de Outubro de 2010 para mandato de três anos.

### **Direcção**

Efectivos:

Presidente — José António Neves de Assunção, portador do bilhete de identidade n.º 1804018, emitido em 11 de Outubro de 2007 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vice-presidentes:

Paulo Nuno Durão Moleiro, portador do bilhete de identidade n.º 8063897, emitido em 21 de Setembro de 2005 pelo arquivo de identificação Lisboa.

Paulo da Cunha Fevereiro, portador do cartão de cidadão n.º 9805479 1ZZ7, válido até 21 de Dezembro de 2014, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Secretários:

Pedro Manuel Alves Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 9864082, emitido em 20 de Março de 2006 pelo arquivo de identificação de Portalegre.

Vítor José Farto da Luz, portador do bilhete de identidade n.º 6983812, emitido em 4 de Julho de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Nuno Manuel Sucena Henriques da Graça, portador do bilhete de identidade n.º 9908170, emitido em 20 de Fevereiro de 2006 pelo arquivo de identificação de Santarém.

Vogais:

Joaquim de Matos Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 5052843, emitido em 13 de Setembro de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José do Nascimento Lameirinhas Paulo, portador do cartão de cidadão n.º 8455211, válido até 25 de Maio de 2015, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Hugo Alexandre Cunha Sequeira, portador do bilhete de identidade n.º 11092623, emitido em 11 de Maio de 2004, pelo arquivo de identificação Vila Real.

Maria Helena Almeida Salvado Calvário, portadora do bilhete de identidade n.º 7250357, emitido em 3 de Dezembro de 2007 pelo arquivo de Identificação de Santarém.

José António da Silva Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 9915994, emitido em 6 de Junho de 2008 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

João Silva Boavida, portador do bilhete de identidade n.º 4128902, emitido em 19 de Junho de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Manuel Almeida Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 7735265, emitido em 9 de Julho de 2003, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim António dos Santos Fernandes portador do bilhete de identidade n.º 7394664, emitido em 16 de

Maio de 2006 pelo arquivo de identificação de Castelo Branco.

António Pega Diogo portador do bilhete de identidade n.º 2646247, emitido em 7 de Outubro de 2005 pelo arquivo de identificação Amadora.

Luís Manuel Tavares Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 8432874, emitido 4 de Maio de 2008 pelo arquivo de identificação de Castelo Branco.

Maria Fernanda Rodrigues Ferreira, portadora do bilhete de identidade n.º 4361755, emitido em 6 de Julho de 2001 pelo arquivo de identificação de Coimbra.

Luís Manuel Vicente Mendes, portador do bilhete de identidade n.º 09846645, válido até 6 de Março de 2014, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém.

Rui Santo Tomé das Neves, portador do bilhete de identidade n.º 7402346, emitido em 29 de Novembro de 2004 pelo arquivo de identificação de Portalegre.

Diamantino da Conceição Marcelino da Graça, portador do bilhete de identidade n.º 8078209, emitido em 4 de Outubro de 2007 pelo arquivo de identificação Santarém.

Pedro Miguel Pereira Moreno, portador do bilhete de identidade n.º 11704737, emitido em 14 de Junho de 2006 pelo arquivo de identificação de Portalegre.

Vítor Manuel Marques Canas Coluna, portador do bilhete de identidade n.º 7432572, emitido em 24 de Março de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Francisco Baptista Maria, portador do bilhete de identidade n.º 7009885, emitido em 24 de Abril de 2003 pelo arquivo de identificação de Santarém.

Suplentes:

Rui Jorge da Cunha Correia, portador do bilhete de identidade n.º 10108966, válido até 10 de Setembro de 2011, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Susana Carla Cordeiro Parreira, portadora do bilhete de identidade n.º 10181834, emitido em 5 de Setembro de 2006 pelo arquivo de identificação de Santarém.

João Paulo Guiomar Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 9662148, emitido em 28 de Novembro de 2007 pelo arquivo de identificação de Portalegre.

António Manuel Couto Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 10063969, emitido em 22 de Janeiro de 2007 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Laura Fernanda Anjos Bandeira Fernandes, portadora do bilhete de identidade n.º 8803990, emitido em 10 de Janeiro de 2006 pelo arquivo de identificação do Porto.

Mário Luís Fernandes Felício, portador do bilhete de identidade n.º 11153188, emitido em 7 de Maio de 2009 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vítor Manuel Afonso Reis, portador do bilhete de identidade n.º 10106464, emitido em 13 de Outubro de 2005 pelo arquivo de identificação de Santarém.

Tiago José C. Matos, portador do bilhete de identidade n.º 11715282, válido até 22 de Setembro de 2014, emitido pelo arquivo de identificação de Portalegre.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **AGAP — Associação de Empresas de Ginásios e Academias de Portugal — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 8 de Outubro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, sede e objecto social**

###### Artigo 1.º

###### **Denominação**

1 — A Associação de Empresas de Ginásios e Academias de Portugal, reconhecida pela sigla AGAP, é uma entidade sem fins lucrativos que é criada para vigorar por tempo indeterminado e cuja existência será regulada pelos presentes estatutos, pelos regulamentos que vierem a ser criados e nos casos omissos, pelo disposto na lei.

2 — A Associação exerce a sua actividade em todo o território nacional.

###### Artigo 2.º

###### **Sede**

Tem sede na Rua da Viela da Beloura, Edifício Alpha Mall, lote EC2, loja 13, 2710-693 Sintra.

Único. Poderão vir a instalar-se delegações ou outras formas de representação adequada.

###### Artigo 3.º

###### **Objecto social**

1 — A Associação tem por objecto social representar e defender os interesses das empresas com fins lucrativos, a formação técnico-profissional, o fomento e difusão da actividade e a defesa dos interesses das empresas e investidores da actividade de ginásios, *health clubs*, academias e similares.

2 — Na persecução dos seus objectivos poderá filiar-se noutros organismos similares ou com eles associar-se tanto no território nacional como internacional.

Único. Para melhor desempenhar os seus objectivos, poderá a Associação organizar comissões sectoriais específicas.

#### CAPÍTULO II

##### **Associados**

###### Artigo 4.º

###### **Admissão**

Pode inscrever-se toda a entidade patronal cuja área de actividade esteja abrangida pela da Associação e preencha todos os requisitos legais e estatutários.

###### Artigo 5.º

###### **Território**

Os associados terão de ter a sua sede social no território nacional.

###### Artigo 6.º

###### **Categorias**

1 — Os associados são fundadores, efectivos, honorários ou aderentes.

2 — São fundadores os que se ocupam com a criação da Associação, colaborando com a feita dos trabalhos preliminares, contribuintes com bens ou serviços para a sua constituição.

3 — São associadas empresas em nome individual, entidades colectivas ou unipessoais que cumpram os requisitos mencionados nos presentes estatutos e que cumpram em simultâneo o definido nos regulamentos.

4 — São efectivos os fundadores que dirijam a exploração e exercem a actividade e os novos associados que se integrem na Associação e preencham os requisitos exigidos.

5 — São associados honorários as pessoas singulares ou colectivas que, sob proposta fundamentada da direcção, se tenham distinguido por serviços prestados à Associação ou se considere serem credores de tal distinção.

6 — São aderentes as empresas ou associados em nome individual que não exerçam a actividade de exploração de ginásios ou academias, mas que com ele tenham relações de proximidade ou comerciais.

Único. Os fundadores constarão de uma listagem anexa aos estatutos e a sua qualidade é vitalícia e independente do efectivo exercício da actividade, desde que cumpridos os deveres estabelecidos no artigo 8, nomeadamente o estabelecido na alínea *d*).

## Artigo 7.º

**Direitos**

1 — São direitos dos associados efectivos, nomeadamente:

- a) Participar nas reuniões da assembleia geral, eleger e ser eleito;
- b) Requerer a convocação de assembleias gerais extraordinárias;
- c) Utilizar os serviços da Associação e solicitar o seu apoio, intervenção ou participação;
- d) Propor, quer à direcção quer à assembleia geral, o que julguem útil aos objectivos da Associação;
- e) Ter acesso aos dados disponíveis e informação na posse da Associação.

2 — São direitos dos associados aderentes os direitos dos associados efectivos, com excepção do direito de votar nas assembleias gerais, de pertencer aos corpos sociais e de aceder à informação reservada, por natureza, aos associados efectivos.

## Artigo 8.º

**Deveres**

1 — São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos e os regulamentos e acatar as deliberações dos órgãos sociais, mesmo que deles tenham discordado;
- b) Servir a Associação nos cargos para que tenham sido eleitos ou nomeados;
- c) Cumprir para o engrandecimento da Associação e para o prestígio das suas actividades;
- d) Pagar pontualmente as contribuições e quaisquer importâncias devidas à Associação, jóia e quotas incluídas, sob pena de perda imediata dos direitos de associado;
- e) Cooperar com a Associação, fornecer-lhe os dados e esclarecimentos que não tenham carácter reservado e lhes sejam solicitados para a persecução dos objectivos da Associação;
- f) Respeitar o código de conduta da indústria do *health & fitness*.

## Artigo 9.º

**Disciplina e penalidades**

1 — Constituem infracções disciplinares:

- a) O desrespeito pelas normas estatutárias e regulamentares;
- b) O não acatamento das deliberações e a recusa de assumir, sem motivo sério e fundamentado, os cargos para que sejam eleitos ou nomeados;
- c) As práticas lesivas do bom nome e prestígio da Associação.

## Artigo 10.º

**Penalidades**

1 — As infracções disciplinares são passíveis da aplicação das seguintes penalidades:

- a) Advertência;
- b) Multa até ao valor de um ano de quotização;

- c) Suspensão até um ano;
- d) Exclusão.

2 — A aplicação das sanções previstas é da competência da direcção com recurso para a assembleia geral quando forem impostas as penalidades das alíneas c) e d) do número anterior.

3 — O apuramento dos factos que sirvam de base à imposição de qualquer penalidade será obrigatoriamente feito em processo disciplinar e a graduação das penalidades terá em conta a gravidade dos factos e a sua reiteração e consequências.

4 — O processo disciplinar deverá iniciar-se no prazo máximo de 90 dias a contar da prática dos factos ou do conhecimento que deles tenha a direcção, dar conhecimento das imputações feitas e conceder prazo suficiente para apresentação da defesa escrita e oferecimento de provas.

5 — A decisão final deve ser sempre fundamentada e comunicada por escrito.

## CAPÍTULO III

**Órgãos sociais**

## SECÇÃO I

## Generalidades

## Artigo 11.º

**Órgãos**

São órgãos a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

## Artigo 12.º

**Duração dos mandatos e gratuidade**

1 — Os mandatos dos órgãos sociais têm a duração de três anos e o seu exercício é, em princípio, gratuito, sem prejuízo do direito ao reembolso das despesas daí decorrentes.

2 — Nenhum associado pode ser eleito simultaneamente para mais do que um órgão.

3 — Os mandatos iniciam-se com a tomada de posse e mantêm-se até à tomada de posse seguinte.

4 — A possibilidade de reeleição consecutiva fica limitada a três mandatos mas a assembleia geral pode, pontualmente, ressaltar a limitação mediante o reconhecimento expresso da impossibilidade ou inconveniência da substituição.

## Artigo 13.º

**Responsabilidade**

1 — Os titulares dos órgãos sociais são civil e criminalmente responsáveis pelas faltas e irregularidades cometidas no desempenho das suas funções.

2 — Fora dos casos previstos na lei, a responsabilidade em causa fica ressaltada se não tiverem tomado parte na deliberação ou tiverem votado contra e o fizerem consignar em acta.

#### Artigo 14.º

##### Funcionamento

1 — As convocatórias são feitas pelo presidente do órgão.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — Quando em causa estiverem assuntos de incidência pessoal e quando se tratar de eleições para os órgãos sociais, as votações serão por escrutínio secreto.

#### Artigo 15.º

##### Actas

Das reuniões dos órgãos sociais serão sempre lavradas actas, que deverão ser assinadas pelos presentes quando respeitarem à direcção e conselho fiscal ou pela mesa quando se trate da assembleia geral.

#### Artigo 16.º

##### Inelegibilidade

1 — O associado que tenha sido sancionado com pena de suspensão perde o cargo para que tenha sido eleito e não pode ser reeleito enquanto durar a suspensão.

2 — Perde automaticamente o mandato quem for excluído de associado, mediante decisão tomada em processo disciplinar.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 17.º

##### Composição

A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos em pleno gozo dos seus direitos associativos e que tenham as cotizações em dia. Os associados aderentes não constituem a assembleia geral, mas poderão a ela assistir.

#### Artigo 18.º

##### Mesa

1 — A mesa é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Na falta ou impedimento de algum membro da mesa, competirá à assembleia geral eleger substituto que cessará funções no termo dessa mesma reunião.

#### Artigo 19.º

##### Atribuições da mesa

1 — A mesa, sob a chefia do presidente, dirige, orienta, disciplina os trabalhos da assembleia geral e representa-a.

2 — Deve ainda decidir os protestos e reclamações respeitantes aos actos eleitorais e conferir posse aos eleitos.

#### Artigo 20.º

##### Competência da assembleia geral

É da competência da assembleia geral:

a) Eleger a sua própria mesa, a direcção e o conselho fiscal;

b) Definir as linhas fundamentais de actuação da Associação;

c) Quantificar os valores de jóia e quotas;

d) Apreciar e votar as reclamações e recursos que lhe sejam apresentados;

e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a fusão, cisão ou extinção da Associação e a liquidação e destino do seu património;

f) Deliberar sobre a aquisição e alienação de bens imóveis;

g) Apreciar os recursos das decisões da direcção;

h) Apreciar e votar anualmente o orçamento e programa de acção para o exercício seguinte e o relatório de contas da direcção;

i) Decidir os recursos em matéria disciplinar;

j) Exercer as demais competências estatutárias e legais;

k) Compete à assembleia geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias de outros órgãos da pessoa colectiva.

#### Artigo 21.º

##### Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá em sessões ordinárias e extraordinárias.

2 — A assembleia geral reunirá ordinariamente:

a) Anualmente, até 31 de Março, prorrogável por mais dois meses, para apreciação e votação do relatório e contas relativos ao ano anterior e para votação do orçamento e programa de acção para o ano seguinte;

b) Trienalmente a reunião ordinária servirá para eleger os órgãos sociais.

3 — A assembleia reunirá extraordinariamente quer por iniciativa da própria mesa quer a pedido da direcção, do conselho fiscal ou a requerimento de, pelo menos, 50% dos associados em pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 22.º

##### Convocatórias

1 — As convocatórias serão feitas pelo presidente da mesa ou seu substituto quando este esteja impedido por razão fundamentada, com a antecedência mínima de 15 dias, mediante carta registada com aviso de recepção ou mediante e-mail dirigido a cada associado e publicação no *site*, obrigatoriamente constando a data, local e hora e a ordem de trabalhos.

2 — As assembleias gerais extraordinárias deverão ser convocadas no prazo de 90 dias após a entrada do respectivo pedido ou requerimento e a reunião realizar-se à nos 30 dias seguintes.

3 — A assembleia geral reunirá à hora marcada se estiver presente ou representada a totalidade ou a maioria dos associados ou uma hora depois com qualquer número de

associados, mas, as extraordinárias, não se realizarão se não estiverem presentes ou representados os requerentes.

4 — Os associados podem fazer-se representar mediante carta para o efeito dirigida ao presidente da mesa.

5 — É permitido o voto por correspondência desde que o seu sentido seja expressamente indicado em relação ao ponto ou pontos da ordem de trabalhos e de a assinatura do interessado ser identificada pela mesa ou se apresentar notarialmente reconhecida.

#### Artigo 23.º

##### Deliberações

1 — Cada empresa associada terá direito a um voto.

2 — As deliberações sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos serão anuláveis, salvo se estiverem presentes ou representados mais de 50% dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais e todos com elas expressamente concordarem.

3 — Qualquer associado, fundador ou não, que não tenha actividade aberta, não poderá votar nas deliberações respeitantes a relações de trabalho.

### SECÇÃO III

#### Direcção

#### Artigo 24.º

##### Composição

1 — A direcção é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal como membro efectivos e três suplentes.

2 — Nos casos ou impedimento de qualquer membro, enquanto durarem ou vacatura, será chamado o substituto mais votado ou, em pé de igualdade, o mais antigo como associado.

3 — O órgão da direcção só pode deliberar com a presença de três dos seus membros, sendo um deles o presidente ou o vice-presidente da direcção.

4 — A Associação vincula-se com as assinaturas do presidente, do vice-presidente e do tesoureiro conjuntamente.

#### Artigo 25.º

##### Competência da direcção

Compete à direcção:

- a) Representar e administrar a Associação;
- b) Elaborar anualmente e submeter ao parecer do conselho fiscal o relatório e contas, bem como o orçamento e o programa de acção para o ano seguinte;
- c) Assegurar a organização e o bom funcionamento dos serviços e assegurar a escrituração dos livros nos termos da lei;
- d) Organizar o quadro de pessoal, contratá-lo e geri-lo;
- e) Representar a Associação em júízo e fora dele.
- f) Zelar pelo cumprimento da lei, dos estatutos e das deliberações sociais;
- g) Elaborar e propor regulamentos e respectivas alterações;

h) Apreciar as propostas de admissão de novos associados e cancelar a sua inscrição quando percam a sua qualidade;

i) Prestar aos associados toda a assistência que esteja dentro do seu âmbito estatutário e legal;

j) Propor à assembleia geral todas as medidas e iniciativas destinadas a promover o progresso e o prestígio das actividades representadas;

k) A direcção reúne sempre que o seu presidente o convoque;

l) Para obrigar a Associação são necessárias as assinaturas conjuntas do presidente e dois elementos da direcção. Nos impedimentos do presidente da direcção, serão suficientes as assinaturas do vice-presidente e de mais duas assinaturas de elementos da direcção. Nos actos de mero expediente, é suficiente a assinatura do secretário, ou na impossibilidade deste, de qualquer vogal da direcção.

m) Analisar e apreciar as sanções previstas no n.º 1 do artigo 10.º

#### Artigo 26.º

##### Competência do presidente da direcção

Compete, nomeadamente, ao presidente:

- a) Orientar, dirigir e fiscalizar os serviços administrativos da Associação;
- b) Convocar a direcção e presidir às reuniões, dirigindo os respectivos trabalhos;
- c) Assinar os livros de actas e rubricar os termos de abertura e encerramento;
- d) Despachar os assuntos de expediente e os que careçam de solução urgente, submetendo estes à apreciação e confirmação posterior da direcção na primeira reunião subsequente;
- e) Para melhor desempenhar os objectivos da Associação, o presidente da Associação pode nomear comissões sectoriais específicas.

Único. Em caso de falta ou impedimento do presidente, as reuniões serão convocadas pelo vice-presidente.

### SECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

#### Artigo 27.º

##### Composição

1 — O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um relator e um vogal.

2 — O órgão do conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares, sendo um deles o presidente ou o vice-presidente do conselho fiscal.

#### Artigo 28.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar os actos da direcção;
- b) Examinar os livros de actas, contabilidade, documentos, escrituração e tesouraria;

c) Apreciar e emitir parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre o orçamento;

d) Assistir às reuniões da direcção, quando o julgar conveniente, mas sem direito a voto;

e) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias;

f) Apresentar à direcção sugestões de interesse para a Associação;

g) Exercer as demais funções cometidas pelos estatutos e pela lei.

#### Artigo 29.º

##### Reuniões

O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente sempre que o presidente o convoque.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições diversas

#### Artigo 30.º

##### Receitas

Constituem receitas da Associação:

a) As jóias, quotas e contribuições variáveis;

b) Juros e rendimentos de bens próprios e resultantes de serviços prestados;

c) Fundos, subsídios, donativos, legados e valores patrimoniais, oriundos de particulares, do Estado ou de quaisquer organismos oficiais ou privados, nacionais ou estrangeiros, bem como de iniciativas que visem a angariação de receitas destinadas à manutenção do bom desempenho da Associação;

d) O produto de eventuais vendas ou utilização dos recursos da Associação;

e) O produto de multas aplicadas e todas as receitas geradas por coimas aplicadas pela direcção;

f) Quaisquer outras não especificadas e como tal qualificadas.

### CAPÍTULO V

#### Dissolução e liquidação

#### Artigo 31.º

##### Dissolução

A Associação só se dissolverá por deliberação tomada em assembleia geral expressamente convocada para esse fim, com o voto favorável de três quartos de votos favoráveis do universo de associados em pleno gozo dos seus direitos estatutários.

#### Artigo 32.º

##### Liquidação

1 — A assembleia geral que votar a dissolução nomeará os liquidatários.

2 — Os poderes da comissão liquidatária são limitados à prática de actos meramente conservatórios e necessários quer à liquidação do património social quer à ultimateção de assuntos pendentes.

3 — Compete à assembleia geral que votar a dissolução indicar o destino dos bens que restarem após a satisfação de todos os compromissos e obrigações, os quais deverão reverter para a entidade ou entidades de direito privado que prossigam fins análogos ou, na sua falta, para uma instituição de cariz eminentemente cultural, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis.

#### Artigo 33.º

##### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos pela assembleia geral, de acordo com as normas legais em vigor.

### CAPÍTULO VI

#### Disposições finais

#### Artigo 34.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após publicação no *Diário da República* do respectivo extracto.

#### Artigo 35.º

##### Ano social

O ano social coincidirá com o ano civil.

#### Artigo 36.º

##### Conselho de representantes

A assembleia geral poderá deliberar a criação de um conselho de representantes, competindo-lhe também a definição do quadro estatutário das suas atribuições.

Registados em 21 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 61, a fl. 99 do livro n.º 2.

#### **AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços — Alteração.**

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 8 de Outubro de 2010 aos estatutos publicados nos *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 15, de 19 de Janeiro de 1976 (versão integral), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 12 de Dezembro de 1977 (versão parcial), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 15, de 15 de Agosto de 1985 (versão parcial), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 1, de 15 de Janeiro de 1994 (versão parcial), e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007 (versão parcial).



## CAPÍTULO I

### Da denominação, sede, âmbito e fins

#### Artigo 1.º

##### Denominação e natureza

1 — A AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços é a associação que, de harmonia com os princípios de liberdade de constituição, inscrição e independência face ao Estado, aos partidos políticos, às instituições religiosas e a quaisquer associações de outra natureza, estabelecidos no regime jurídico das associações patronais, tem por objectivo defender e promover os interesses empresariais dos seus associados.

2 — A Associação é um organismo sem fins lucrativos, de duração ilimitada e rege-se pelo disposto na lei e nos presentes estatutos.

#### Artigo 2.º

##### Sede

1 — A Associação tem sede em Lisboa.

2 — A sede pode ser transferida para outra localidade do território nacional mediante deliberação da assembleia geral.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

A Associação é constituída por pessoas, individuais ou colectivas, de direito privado, com sede no território nacional e que exerçam a actividade de industrial de construção civil ou de empreiteiro de obras públicas com fins lucrativos ou que prestem serviços relacionados com a actividade de construção.

#### Artigo 4.º

##### Atribuições e competência

1 — A fim de prosseguir os seus objectivos, são atribuições da Associação:

a) Exercer todas as actividades que, no âmbito da legislação e dos presentes estatutos, contribuam para o progresso das empresas associadas;

b) Representar os associados junto de entidades públicas, parapúblicas e sindicais;

c) Desenvolver o espírito de solidariedade entre os associados, tendo em vista, especialmente, o exercício de direitos e obrigações comuns;

d) Celebrar convenções colectivas de trabalho em representação dos associados e apoiá-los quando para tal solicitada, na resolução de questões de trabalho;

e) Organizar e manter serviços de interesse para as empresas associadas e constituir, nos termos que vierem a ser regulamentados, os fundos necessários para o efeito;

f) Cooperar com as entidades públicas, parapúblicas, organizações sindicais e outros organismos em ordem à realização de iniciativas de interesse conjunto que tenham por finalidade a promoção dos interesses colectivos.

2 — A capacidade da Associação abrange todos os direitos e obrigações necessários e convenientes à prosse-

cução das suas atribuições, no quadro das normas legais e estatutárias que a regem.

#### Artigo 5.º

##### Filiação em organizações nacionais e internacionais

A Associação poderá reunir-se ou filiar-se em federações ou confederações de âmbito empresarial nacional ou internacional.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 6.º

##### Admissão de sócios

1 — Podem ser sócios da Associação as empresas singulares ou colectivas referidas no artigo 3.º

2 — A admissão de sócios é da competência da direcção, sendo observados os seguintes princípios:

a) A admissão não pode ficar dependente de decisão discricionária da direcção;

b) Da decisão sobre o pedido de inscrição na Associação caberá sempre recurso para a assembleia geral, quer por parte do interessado quer por parte de qualquer associado;

c) A decisão da direcção poderá ser precedida de parecer de instâncias da Associação criadas com vista à simplificação do processo de admissão e ou à resolução de dúvidas acerca dos requisitos necessários para a admissão.

3 — Não serão admitidas como associadas as empresas que não sejam administradas por empresários privados.

#### Artigo 7.º

##### Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associados:

a) Os que, suspensos por falta de pagamento de quotas, não as liquidarem no prazo que lhes for fixado;

b) Os que tenham deixado de estar compreendidos no âmbito da Associação;

c) Os que sejam declarados em estado de falência;

d) Os que foram objecto de pena de expulsão;

e) Os que, por carta registada com aviso de recepção, comunicarem à direcção que desejam deixar de fazer parte da Associação.

2 — Serão suspensos de sócios:

a) Os que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não as liquidarem no prazo que lhes for fixado;

b) Os que forem objecto de pena de suspensão.

3 — A perda da qualidade de associado nos termos da alínea e) do n.º 1 implica o pagamento das quotas referentes aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

4 — Os sócios que tenham sido suspensos em consequência de atraso no pagamento de quotas readquirem os seus direitos a partir da data em que liquidem as quotas em dívida.

## Artigo 8.º

### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Participar nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação de assembleias gerais, nos termos destes estatutos;
- d) Colher junto da direcção ou dos serviços da Associação informações respeitantes ao funcionamento desta e apresentar as sugestões que julguem convenientes à consecução dos fins estatutários;
- e) Frequentar as instalações da Associação e utilizar, nos termos que forem regulamentados, os serviços e fundos de apoio existentes para os associados;
- f) Ser representado e defendido pela Associação perante os organismos estaduais, organizações sindicais e outras entidades nas questões de interesse colectivo e solicitar à direcção da Associação a intervenção desta na defesa dos legítimos interesses próprios;
- g) Beneficiar dos serviços prestados pela Associação ou por quaisquer instituições ou organizações em que a Associação esteja filiada.

## Artigo 9.º

### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Pagar a jóia de inscrição e pontualmente as quotas, bem como quaisquer serviços especiais que a Associação venha a prestar ao sócio;
- b) Participar na vida associativa, designadamente exercendo os cargos para que tenham sido eleitos ou designados;
- c) Prestar as informações e esclarecimentos e responder a inquéritos que lhes sejam remetidos pela Associação, com vista à realização dos seus fins estatutários, desde que não impliquem violação de segredos comerciais ou industriais;
- d) Acatar as resoluções dos órgãos sociais e colaborar na respectiva execução quando respeitem a interesses colectivos da categoria industrial;
- e) Contribuir para o prestígio da Associação e das organizações de representação empresarial em que esta se encontre integrada;
- f) Proceder com lealdade em relação aos outros associados;
- g) Observar as disposições destes estatutos e seus regulamentos de execução.

## Artigo 10.º

### Disciplina

- 1 — Constitui infracção disciplinar o não cumprimento dos deveres enunciados no artigo anterior.
- 2 — Compete à direcção a aplicação de sanções por infracções disciplinares, cabendo recurso das respectivas deliberações para a assembleia geral e, desta, para os tribunais.
- 3 — Nenhuma sanção será aplicada sem prévia audiência do arguido, ao qual será concedido sempre o direito de defesa por escrito.

4 — As infracções disciplinares serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Multa até ao montante da quotização de dois anos;
- c) Suspensão de direitos sociais até ao máximo de três meses;
- d) Expulsão.

5 — A sanção prevista na alínea *d*) do número anterior só será aplicada nos casos de grave violação dos deveres fundamentais dos sócios e determina a perda de todos os direitos ao património social.

6 — Nos casos de não pagamento de quotas, previstos, respectivamente, nas alíneas *a*) dos n.ºs 1 e 2 do artigo 7.º, as penas de suspensão e expulsão serão aplicadas logo que, terminado o prazo para o efeito concedido, não forem liquidadas as quotas em dívida.

7 — O processo disciplinar poderá ser objecto de regulamento próprio, a aprovar pela assembleia geral, não podendo, porém, o regime disciplinar conter normas que interfiram com a actividade económica exercida pelos associados.

## CAPÍTULO III

### Dos órgãos sociais

## Artigo 11.º

### Disposições gerais

1 — São órgãos da Associação:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho consultivo.

2 — Os membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, com excepção do vice-presidente executivo da direcção, serão eleitos em escrutínio secreto por um período de três anos, sendo reeligíveis consecutivamente por duas vezes.

3 — Nenhum associado poderá estar representado em mais de um órgão electivo.

4 — Com excepção do cargo de vice-presidente executivo da direcção, o exercício de cargos nos órgãos sociais é gratuito, mas os seus titulares terão direito ao reembolso de despesas, devidamente comprovadas, que tenham de efectuar no desempenho das funções para que hajam sido eleitos.

5 — Qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos pode ser eleito para os órgãos sociais, só não se considerando no pleno gozo dos seus direitos os que, à data da apresentação de candidaturas, tenham qualquer quota em atraso.

## Artigo 12.º

### Constituição da assembleia geral

- 1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.
- 2 — Qualquer associado poderá fazer-se representar por outro associado, mediante credencial apropriada que

será entregue ao presidente da mesa, não podendo, porém, nenhum associado aceitar a representação de mais de cinco sócios. Nas votações eleitorais e nas deliberações referentes a alteração de estatutos, destituição de corpos gerentes e dissolução da Associação não é consentida a representação de associados por outros.

#### Artigo 13.º

##### Atribuições da assembleia geral

São atribuições da assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, a direcção, o conselho fiscal e as comissões directivas dos órgãos descentralizados de representação da Associação;

b) Apreciar e votar o orçamento, bem como o relatório, balanço e contas de cada exercício e fixar as jóias e quotas para a Associação;

c) Apreciar e votar as alterações aos estatutos;

d) Aceitar a demissão dos membros dos órgãos sociais ou tomar conhecimento da renúncia aos cargos sociais;

e) Destituir os membros dos órgãos sociais;

f) Definir as linhas gerais de actuação da Associação nos domínios industrial e social, de acordo com os interesses colectivos dos sócios e no quadro das finalidades previstas nos presentes estatutos;

g) Apreciar e votar os regulamentos que lhe devam ser submetidos nos termos destes estatutos;

h) Deliberar sobre a reunião ou filiação da Associação nas organizações a que se refere o artigo 5.º e votar a demissão de membro dessas mesmas organizações;

i) Deliberar sobre a dissolução da Associação ou sobre a sua integração ou fusão com outras associações representativas, no todo ou em parte, da mesma categoria industrial;

j) Em geral, pronunciar-se sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos no âmbito das disposições legais e estatutárias.

#### Artigo 14.º

##### Mesa da assembleia geral

1 — A assembleia geral é dirigida por uma mesa, constituída por um presidente e dois secretários.

2 — Nos casos de falta ou impedimento dos seus membros, a assembleia designará de entre os associados presentes os que constituirão a mesa da sessão.

3 — Na impossibilidade de designação, assumirá a presidência o associado mais antigo, que escolherá, sendo caso disso, os respectivos secretários.

#### Artigo 15.º

##### Competência dos membros da mesa

1 — Compete ao presidente da mesa:

a) Preparar a ordem do dia, convocar as reuniões e dirigir os trabalhos;

b) Dar posse aos membros efectivos e suplentes eleitos para os cargos associativos;

c) Assinar o expediente que diga respeito à mesa e os termos de abertura e encerramento dos livros da Associação, rubricando as respectivas folhas, bem como, conjuntamente com os secretários, assinar as actas das reuniões;

d) Assistir às reuniões da direcção e do conselho fiscal sempre que o entenda conveniente ou para tal seja convocado.

2 — Incumbe aos secretários substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos, coadjuvando-o no exercício das suas funções, preparar todo o expediente relativo à mesa e às assembleias gerais e elaborar as actas das reuniões.

#### Artigo 16.º

##### Reuniões ordinárias e extraordinárias

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente:

a) No 1.º trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório, balanço e contas da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal, relativos à gerência do ano anterior;

b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para apreciar e votar o projecto de orçamento para o ano imediato;

c) Até 31 de Dezembro do ano em que findar o mandato dos titulares dos órgãos sociais, para proceder a eleições.

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que convocada a pedido da respectiva mesa, direcção, conselho fiscal ou a requerimento de um grupo de sócios, de pelo menos 50, dos quais dois terços têm obrigatoriamente de estar presentes.

#### Artigo 17.º

##### Convocatórias

1 — Sempre que a assembleia seja convocada a pedido da direcção, do conselho fiscal ou de um grupo de associados deve o presidente da respectiva mesa expedir a convocatória no prazo de oito dias a contar da recepção, por escrito, do respectivo pedido, sob pena de a mesma poder ser expedida pelos interessados.

2 — A assembleia é convocada individualmente pelo correio ou por meios electrónicos disponíveis e por meio de anúncio publicado num jornal de grande circulação, com a antecedência mínima de oito dias em relação à data fixada para a reunião, salvo nos casos referidos no número seguinte.

3 — A convocação da assembleia será feita com a antecedência mínima de:

a) 8 dias, no caso de apreciação urgente de propostas e projectos de convenções colectivas de trabalho a outorgar pela Associação e no de apreciação urgente de medidas legislativas ou governamentais, projectadas ou emitidas, que respeitem a interesses colectivos dos associados;

b) 15 dias, no caso de alteração dos estatutos e apreciação e votação de regulamentos que lhe devem ser submetidos, bem como no caso de destituição de membros dos corpos sociais e no de dissolução da Associação ou na sua integração ou fusão com outras associações do mesmo tipo e representativas da categoria industrial;

c) 30 dias, no caso de eleições.

#### Artigo 18.º

##### Conteúdo das convocatórias

As convocatórias mencionarão, sempre, além do dia, hora e local da reunião, a respectiva ordem de trabalhos.

### Artigo 19.º

#### Funcionamento da assembleia

1 — As assembleias gerais funcionarão, em primeira convocatória, com a presença de associados que representem a maioria absoluta de votos possíveis e, em segunda convocatória, uma hora depois, com qualquer número de associados.

2 — Tratando-se de assembleias gerais que tenham de deliberar sobre alteração de estatutos, destituição de corpos gerentes e dissolução da Associação ou sua integração ou fusão com outras associações, a assembleia só poderá funcionar, em primeira convocatória, com a presença de sócios que representem três quartos dos votos possíveis e, em segunda convocatória, oito dias depois, com qualquer número de sócios.

### Artigo 20.º

#### Quórum de votações

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes e representados.

2 — As deliberações sobre alteração dos estatutos e destituição dos corpos gerentes exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3 — A deliberação sobre a dissolução da Associação requer a maioria de três quartos dos votos de todos os associados.

### Artigo 21.º

#### Forma de votação

1 — As votações podem ser nominais, por escrutínio secreto e por levantados e sentados.

2 — As votações por escrutínio secreto terão obrigatoriamente lugar quando se trate de eleições, de destituição de corpos gerentes, da dissolução da Associação ou sua integração ou fusão com outras associações ou transformação.

3 — As votações nominais só terão lugar quando requeridas por qualquer membro.

### Artigo 22.º

#### Titularidade dos votos

1 — Cada associado no pleno gozo dos seus direitos sociais terá direito ao número de votos a fixar em assembleia geral, em função de critério relacionado com a quotização das empresas associadas.

2 — Consideram-se no pleno gozo dos seus direitos os sócios que não tenham quotas em dívida nem estejam a cumprir pena de suspensão disciplinar.

### Artigo 23.º

#### Ordem de trabalhos

1 — Não é permitido deliberar sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos mencionados na convocatória para a assembleia, salvo se estiverem presentes ou representados todos os associados e se estes assim o decidirem.

2 — Nas reuniões extraordinárias será concedido, a pedido de qualquer associado presente, um período de meia hora antes da ordem do dia, para esclarecimentos e informações sobre a vida associativa.

### Artigo 24.º

#### Direcção

1 — A direcção é constituída por:

a) Um presidente, um vice-presidente e quatro directores, eleitos pela assembleia geral e que serão obrigatoriamente representantes de empresas associadas;

b) Quatro directores, por inerência, eleitos pela assembleia geral para o cargo de presidentes das comissões directivas dos órgãos descentralizados de representação da Associação e que serão obrigatoriamente representantes de empresas associadas;

c) Um vice-presidente executivo, designado pelos membros eleitos da direcção, na sua primeira reunião, de entre pessoas singulares técnica e moralmente qualificadas para o exercício do cargo e que o desempenhará remuneradamente e em regime de tempo completo.

2 — Se a pessoa escolhida para o lugar de vice-presidente executivo for um trabalhador da Associação, manterá o respectivo vínculo laboral, podendo, por deliberação da direcção, acumular ou não o exercício efectivo de ambos os cargos.

3 — Vagando o lugar de vice-presidente executivo, o seu preenchimento até ao termo do mandato da direcção que o designou competirá a esta, observando-se o disposto na alínea c) do n.º 1 e no n.º 2 do presente artigo.

### Artigo 25.º

#### Atribuições da direcção

1 — Compete à direcção:

a) Representar a Associação em juízo e fora dele;

b) Gerir a Associação com vista à plena prossecução dos seus fins estatutários;

c) Outorgar convenções colectivas de trabalho;

d) Criar e dirigir os serviços da Associação e elaborar os regulamentos internos necessários, bem como aqueles que, nos termos destes estatutos, devam ser submetidos à assembleia geral;

e) Elaborar o orçamento de receitas e despesas para o ano imediato, bem como o relatório e contas do exercício anterior;

f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares em vigor, bem como as deliberações da assembleia geral;

g) Apreciar e deliberar sobre as propostas e iniciativas dos órgãos descentralizados que sejam de interesse geral e ainda que se revistam de natureza específica ou essencialmente regional;

h) Contratar os trabalhadores indispensáveis ao regular funcionamento da Associação, fixando os respectivos vencimentos e os demais direitos e obrigações contratuais, no quadro da legislação em vigor e do regulamento do pessoal;

i) Aplicar sanções disciplinares;

j) Em geral, praticar todos os actos necessários à gestão da Associação, com vista à plena consecução dos seus fins estatutários.

2 — A direcção poderá delegar parte da sua competência e das atribuições que lhe estão cometidas na comissão executiva a que se refere o artigo 28.º

3 — Incumbe ao vice-presidente executivo assegurar, dentro dos limites que a direcção estabeleça e de acordo com as orientações gerais por ela fixada, a gestão corrente da Associação.

#### Artigo 26.º

##### Reuniões da direcção

1 — A direcção reúne sempre que convocada pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros e, em regra, uma vez de dois em dois meses.

2 — A direcção só pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente direito, para além do seu voto, a voto de desempate, quando necessário.

#### Artigo 27.º

##### Vinculação da Associação

1 — A Associação obriga-se pela assinatura:

a) De dois membros da direcção, sendo um deles obrigatoriamente o presidente;

b) De dois membros da direcção, aos quais esta haja conferido, de modo geral, os poderes necessários;

c) De um membro da direcção e de um mandatário devidamente autorizado para o efeito;

d) De um só membro da direcção, ao qual esta haja conferido, para actos específicos, os poderes necessários;

e) De um ou mais mandatários constituídos pela direcção para fins determinados.

2 — Para efeitos de expediente, poderá ser delegada em funcionários qualificados a competência para a assinatura de documentos correntes.

#### Artigo 28.º

##### Comissão executiva

1 — A comissão executiva é composta pelo presidente, por três directores, da escolha da direcção, e pelo vice-presidente executivo, competindo-lhe dar execução às deliberações da direcção.

2 — Compete à comissão executiva desempenhar todas as atribuições que lhe forem expressamente delegadas pela direcção.

3 — Sempre que a comissão executiva tiver de resolver assuntos de carácter urgente, para além da competência expressa a que se refere o número anterior, serão os mesmos presentes, para ratificação, na primeira reunião de direcção.

4 — A comissão executiva reúne ordinariamente de duas em duas semanas e, extraordinariamente, por convocação do seu presidente.

5 — Cada membro disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 29.º

##### Conselho fiscal

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

#### Artigo 30.º

##### Atribuições do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda conveniente e, pelo menos, uma vez em cada trimestre, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas a apresentar em cada ano pela direcção, bem como sobre o projecto de orçamento para o ano seguinte e emitir os pareceres que lhe forem solicitados pela mesa da assembleia ou pela direcção sobre assuntos da sua competência;

c) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares.

#### Artigo 31.º

##### Reuniões do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal reunirá, como regra, uma vez por trimestre e sempre que seja convocado pelo respectivo presidente, por sua iniciativa, a pedido de qualquer dos seus membros, ou do presidente da direcção ou da mesa da assembleia geral.

2 — Ao funcionamento e votações no conselho fiscal é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 26.º

3 — O presidente do conselho fiscal pode assistir, por sua iniciativa ou sempre que convocado, às reuniões da direcção.

#### Artigo 32.º

##### Composição do conselho consultivo

1 — O conselho consultivo é composto pelos ex-presidentes e presidentes em funções da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e das comissões directivas dos órgãos descentralizados de representação da Associação e, ainda, por outras entidades de reconhecida competência e mérito profissional na área da construção que para o integrarem sejam, sob proposta de qualquer órgão social, aceites pela direcção.

2 — O conselho consultivo será presidido pelo presidente da direcção em exercício e elegerá, de entre os seus membros, um secretariado composto de dois elementos.

#### Artigo 33.º

##### Atribuições do conselho consultivo

Compete ao conselho consultivo pronunciar-se, sem qualquer carácter vinculativo ou decisório, sobre todas as actividades da Associação.

#### Artigo 34.º

##### Funcionamento do conselho consultivo

O conselho consultivo reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente quando convocado pelo

respectivo presidente, a requerimento fundamentado de pelo menos um quarto dos seus membros ou pela direcção da Associação sempre que esta o delibere.

#### Artigo 35.º

##### Comissões especializadas e organização descentralizada

1 — A direcção poderá criar comissões especializadas, destinadas a estudar, propor e acompanhar a execução de medidas para resolução de problemas específicos das empresas, das regiões ou dos sectores de actividade compreendidos no âmbito da Associação.

2 — A assembleia geral poderá deliberar a criação, sob proposta da direcção ou de um grupo de, pelo menos, 50 associados, de delegações, secções ou outros órgãos descentralizados de representação da Associação, cujo funcionamento constará de regulamentos próprios aprovados em assembleia geral.

3 — Os regulamentos a que se refere o número anterior deverão assegurar sempre, sem prejuízo da autonomia que em cada caso for conveniente, a indispensável coordenação entre os órgãos sociais centrais da Associação e os órgãos sociais que constituem a sua organização descentralizada, devendo estes reger-se de harmonia com os preceitos constantes destes estatutos na parte aplicável e com observância dos princípios que nele se contêm em tudo quanto não for directamente adaptável.

#### Artigo 36.º

##### Destituição dos corpos gerentes

1 — Os membros dos corpos gerentes podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

2 — Constituem motivos de destituição:

a) A perda da qualidade de associado;

b) A prática de actos gravemente lesivos dos interesses colectivos prosseguidos pela Associação ou o notório desinteresse no exercício dos cargos sociais.

3 — O pedido de destituição será devidamente fundamentado, devendo ser subscrito pela maioria dos membros efectivos de qualquer dos órgãos sociais ou por associados em número não inferior a 50, que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

4 — O pedido de destituição será entregue ao presidente da mesa da assembleia geral, que nas 24 horas imediatas dele dará conhecimento, por cópia, aos membros cuja destituição é requerida.

5 — Os membros cuja destituição é requerida poderão apresentar ao presidente da mesa, nos cinco dias seguintes à recepção da cópia do pedido de destituição, a sua defesa por escrito.

6 — Deverão ser colocadas à disposição dos associados cópias dos documentos referidos neste artigo até cinco dias antes da realização da assembleia.

7 — Na assembleia que houver de deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes serão sempre concedidas oportunidades iguais de exposição aos requerentes e aos membros cuja destituição é requerida.

8 — A assembleia poderá sustar qualquer decisão por insuficiência de elementos probatórios e nomear uma co-

missão de inquérito, cujo mandato, composição e prazo de funcionamento serão desde logo fixados.

#### Artigo 37.º

##### Gestão em caso de destituição

1 — Deliberada a destituição e sempre que esta envolva a maioria dos membros efectivos e substitutos de qualquer órgão social em termos de impossibilitar o respectivo funcionamento, deverá a assembleia designar imediatamente comissões provisórias que assegurem a gestão daqueles órgãos.

2 — As comissões provisórias manter-se-ão em funções até à realização de eleições extraordinárias, a realizar no prazo de 60 dias, salvo se a destituição tiver ocorrido no último semestre do mandato dos corpos gerentes, caso em que se manterão em funcionamento até à realização de eleições normais, nos termos dos presentes estatutos.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos casos de demissão, renúncia ou impedimento definitivo dos corpos gerentes.

### CAPÍTULO IV

#### Das eleições

#### Artigo 38.º

##### Data das eleições

As eleições realizar-se-ão durante o 4.º trimestre do último ano de cada mandato dos corpos gerentes.

#### Artigo 39.º

##### Cadernos eleitorais

1 — A direcção elaborará cadernos eleitorais, dos quais constarão todos os sócios com direito a voto.

2 — Os cadernos eleitorais serão facultados para consulta a todos os sócios que o requeiram a partir do 8.º dia a contar da publicação da convocatória para a assembleia eleitoral.

#### Artigo 40.º

##### Listas de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas para a assembleia geral, direcção e conselho fiscal implica para os proponentes a obrigação de as mesmas serem apresentadas para todos os órgãos sociais a eleger.

2 — A apresentação de candidaturas a que se refere o número anterior, bem como a apresentação de candidaturas para os órgãos descentralizados de representação da Associação, far-se-á mediante entrega das listas ao presidente da mesa da assembleia geral até 20 dias antes do acto eleitoral.

3 — As listas serão subscritas por todos os candidatos como prova de aceitação de candidatura e por um mínimo de 30 associados.

4 — Nenhum sócio pode candidatar-se para mais do que um cargo electivo.

5 — As listas indicarão pessoas singulares mesmo quando em representação de pessoas colectivas, que não

poderão ser substituídas sem o consentimento da maioria dos componentes de todos os órgãos sociais.

#### Artigo 41.º

##### Não apresentação de candidaturas

Se, findo o prazo fixado no n.º 2 do artigo anterior, não tiverem sido apresentadas candidaturas, deverá a direcção ou a comissão directiva do órgão descentralizado de representação da Associação em causa elaborar uma lista a apresentar ao presidente da mesa nas 48 horas seguintes ao termo daquele prazo.

#### Artigo 42.º

##### Comissão eleitoral

1 — Será constituída, imediatamente após a convocatória do acto eleitoral, uma comissão fiscalizadora do processo eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por dois associados por ele escolhidos.

2 — Cada lista candidata tem o direito de designar um representante para acompanhar os trabalhos da comissão fiscalizadora.

#### Artigo 43.º

##### Programa de acção

A apresentação de candidaturas deve ser acompanhada por um programa de acção dos candidatos.

#### Artigo 44.º

##### Regularidade das candidaturas

1 — A comissão eleitoral apreciará e decidirá sobre a regularidade das candidaturas apresentadas nas 48 horas seguintes à sua recepção. Se ocorrer alguma irregularidade, será notificado o primeiro proponente da lista ou o representante que esta tiver designado, a fim de proceder à regularização no prazo de três dias a contar da notificação.

2 — As listas, uma vez aceites em definitivo, serão afixadas na sede da Associação e dos órgãos descentralizados de representação da Associação existentes e mandadas distribuir por todos os associados.

#### Artigo 45.º

##### Formalidades das listas

1 — As listas serão de formato, cor e tipo de papel igual para todas as candidaturas, devendo conter a distribuição dos candidatos pelos cargos a que concorrem.

2 — As listas não poderão conter qualquer marca ou sinal exterior, sendo identificáveis pela ordem alfabética da sua apresentação.

#### Artigo 46.º

##### Ordem do dia e duração da assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral terá como ordem do dia, exclusivamente, a realização do acto eleitoral, não podendo ser nela tratado, discutido ou deliberado outro assunto.

2 — A assembleia funcionará em convocação única e terá a duração que for fixada previamente e que constará do aviso convocatório.

#### Artigo 47.º

##### Mesa de voto

1 — Funcionará como mesa de voto, na sede da Associação ou em local apropriado constante do aviso convocatório, a mesa da assembleia geral.

2 — Na mesa de voto terá assento um representante de cada lista candidata.

3 — Os secretários da mesa e os representantes a que se refere o número anterior servirão de escrutinadores.

4 — Poderá ser estabelecida a realização simultânea de assembleias eleitorais por áreas regionais ou secções de voto nos termos do que se estabelecer em regulamento eleitoral a aprovar pela assembleia geral.

#### Artigo 48.º

##### Forma de votação

1 — A votação será sempre directa e secreta.

2 — É permitido o corte de nomes nas listas, sem substituição por outros.

#### Artigo 49.º

##### Nulidade das listas

Consideram-se nulas as listas com todos os nomes riscados ou que contenham quaisquer anotações ou sinais, ou em que se tenha procedido a alteração de nomes ou ao intercâmbio de cargos.

#### Artigo 50.º

##### Voto por correspondência

1 — É permitido o voto por correspondência.

2 — O sócio que fizer uso deste direito, dirigirá ao presidente da mesa uma carta, contendo a identificação necessária, dentro do qual incluirá o seu voto em sobrescrito fechado e lacrado.

#### Artigo 51.º

##### Apuramento

Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre que tenha recaído maior número de votos.

#### Artigo 52.º

##### Protestos e recursos

1 — A mesa da assembleia eleitoral decidirá, em conformidade com o disposto nos presentes estatutos e de acordo com os princípios que nele se contém, os protestos apresentados no decurso do acto eleitoral.

2 — Poderá ser interposto, com fundamento em irregularidades praticadas, recurso do acto eleitoral. O recurso, de que constarão as provas necessárias, será apresentado, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo máximo de três dias a contar da realização do acto eleitoral.

3 — Recebido o recurso, a mesa da assembleia reunirá conjuntamente com a comissão eleitoral nos cinco dias imediatos à recepção do recurso.

4 — O recurso será rejeitado se não se fizer prova dos factos invocados ou se a prova for manifestamente insuficiente, não cabendo recurso desta decisão.

5 — Aceite o recurso, será convocada uma assembleia geral extraordinária, que decidirá como última instância.

6 — Se a assembleia julgar procedente o recurso, o acto eleitoral será repetido no prazo máximo de 30 dias a contar da decisão da assembleia, concorrendo as mesmas listas com as alterações que tiverem de ser introduzidas por força da decisão sobre o recurso.

7 — O recurso tem efeitos suspensivos dos resultados do acto eleitoral.

#### Artigo 53.º

##### Posse

1 — Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data da posse.

2 — A posse terá lugar até 31 de Janeiro do primeiro ano do respectivo mandato ou, tendo havido recurso de que resulte repetição do acto eleitoral, até 15 dias após a realização do mesmo.

### CAPÍTULO V

#### Regime financeiro

#### Artigo 54.º

##### Receitas da Associação

1 — Constituem receitas da Associação:

a) O produto de jóias e quotas, seus adicionais e suplementos;

b) Os rendimentos dos bens sociais;

c) O produto de multas aplicadas por infracções disciplinares;

d) As contribuições e donativos dos associados ou de organizações empresariais;

e) Quaisquer receitas ou rendimentos permitidos por lei.

2 — É proibido à Associação receber, por qualquer forma, auxílio financeiro de organizações sindicais, de associações e partidos políticos ou do Estado.

3 — Não se aplica o disposto no número anterior relativamente a subsídios de entidades públicas, nacionais ou internacionais, tendentes à realização de iniciativas de interesse comum.

#### Artigo 55.º

##### Jóias e quotas

1 — A jóia de admissão será de montante igual a três vezes o valor da quota que for devida e será paga integralmente no acto da inscrição do associado.

2 — A quota será de montante a fixar em assembleia geral, podendo o seu quantitativo variar na função do critério relacionado com a dimensão das empresas associadas.

3 — As quotas serão pagas na sede da Associação ou nos locais que forem fixados em deliberação da direcção ou acordados entre esta e os associados.

4 — A quota é mensal, mas a sua liquidação pode ser antecipada, por deliberação da direcção ou a pedido do as-

sociado, através de uma só prestação anual ou de prestações semestrais ou trimestrais, não podendo, porém, a direcção deliberar antecipação da liquidação superior ao trimestre.

5 — O sócio que voluntariamente se retira da Associação não tem direito a reaver quotas antecipadas.

6 — Serão encargo dos sócios quaisquer despesas que a Associação tenha de suportar por mora no pagamento das quotas ou para cobranças daquelas que estejam em dívida.

#### Artigo 56.º

##### Despesas da Associação

1 — As despesas da Associação serão exclusivamente as que resultem da realização dos seus fins estatutários e do cumprimento de disposições legais aplicáveis.

2 — A aquisição de bens imóveis a título oneroso e a sua alienação só pode ser feita mediante deliberação favorável da assembleia geral.

#### Artigo 57.º

##### Movimentação de fundos

A Associação manterá em caixa apenas o numerário indispensável à satisfação das despesas correntes ou à liquidação de compromissos imediatos.

#### Artigo 58.º

##### Orçamento

1 — O orçamento anual elaborado pela direcção, acompanhado do parecer do conselho fiscal, será entregue ao presidente da mesa da assembleia até 30 de Novembro e colocado à disposição dos associados na mesma data, designadamente, mediante a sua fixação na sede da Associação.

2 — É rigorosamente interdita a realização de despesas para que não exista cobertura orçamental.

#### Artigo 59.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 60.º

##### Saldo da conta de gerência

1 — Do saldo da conta de gerência de cada exercício será deduzida obrigatoriamente uma percentagem de 10% para o fundo de reserva, sendo o restante aplicado em fundos ou iniciativas de interesse colectivo.

2 — O fundo de reserva só pode ser movimentado com autorização do conselho fiscal.

### CAPÍTULO VI

#### Da dissolução e liquidação

#### Artigo 61.º

##### Dissolução e liquidação

1 — A Associação pode ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, convocada exclusivamente para o efeito nos termos dos presentes estatutos e votada em conformidade com o que nele se estabelece.



2 — Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática dos actos meramente conservatórios e dos necessários à liquidação do património social e ultimação dos assuntos pendentes.

3 — A assembleia decidirá igualmente sobre o prazo e forma da dissolução e liquidação do património, designando, se necessário, uma comissão liquidatária.

4 — Os bens remanescentes do património serão destinados, preferencialmente, à união ou federação que reúna associações representativas de empresas pertencentes à categoria industrial compreendida no âmbito da Associação. A assembleia que deliberar a dissolução deverá, porém, fazer depender a transição do património da aceitação, pela união ou federação que existir, dos trabalhadores que estiverem ao serviço da Associação à data da sua dissolução, obtido o acordo destes e da união ou federação quanto às condições de transferência para o quadro de pessoal da união ou federação.

Registados em 22 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 63, a fl. 99 do livro n.º 2.

**ANIGA — Associação Nacional dos Industriais de Gelados Alimentares, que passa a designar-se Associação Nacional dos Industriais de Gelados Alimentares, Óleos, Margarinas e Derivados (ANIGOM).**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 1 de Setembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 24, de 30 de Dezembro de 1997, e 1.ª série, n.º 15, de 22 de Fevereiro de 2003.

## CAPÍTULO I

### Denominação, natureza jurídica, objecto, âmbito, sede e duração

#### Artigo 1.º

A Associação Nacional dos Industriais de Gelados Alimentares, Óleos, Margarinas e Derivados (ANIGOM) é uma associação patronal, sem fins lucrativos e duração ilimitada, constituída em conformidade com o disposto na lei, regendo-se pelos presentes estatutos.

#### Artigo 2.º

A Associação tem por objecto:

a) Estudar e defender os interesses morais, sociais e económicos dos seus associados, no quadro dos interesses comuns do sector económico a que pertencem;

b) Desenvolver o espírito de solidariedade entre os associados, tendo em vista, especialmente, o exercício de direitos e obrigações comuns;

c) Representar o conjunto dos seus associados perante órgãos de soberania, serviços da administração e quaisquer outras entidades públicas ou privadas e sindicais;

d) Organizar e manter serviços de interesse para as empresas associadas e constituir, nos termos que vierem a ser regulamentados, os fundos necessários para o efeito;

e) Promover a capacidade empresarial e o prestígio dos seus associados, organizando acções de formação técnica e profissional nas diversas actividades, bem como a qualidade dos respectivos produtos;

f) Combater pelos meios lícitos ao seu alcance todas as formas de concorrência desleal, bem como o exercício de actividade em infracção de preceitos legais e regulamentares que a disciplinam.

#### Artigo 3.º

No âmbito dos fins assinalados no artigo anterior compete, predominantemente, à Associação:

a) Estabelecer entre os seus membros as relações necessárias ao seu funcionamento;

b) Representar os seus associados na negociação e celebração de acordos de contratação laboral, em nome e por conta da totalidade ou parte deles, prestando-lhes serviços ou assistindo-os aquando das negociações particulares;

c) Colaborar com os departamentos oficiais na definição da política industrial e fiscal;

d) Intervir e participar activamente na discussão e desenvolvimento dos projectos de legislação, regulamentação e normalização relacionados com o sector e ou que visem a harmonização da legislação nacional com a ordem jurídica comunitária;

e) Propor e participar na elaboração de normas de classificação e de qualidade de produtos, na perspectiva da protecção do ambiente e do bem-estar da sociedade, incluindo aspectos relacionados com a publicidade lesiva dos interesses dos associados ou do consumidor;

f) Representar os associados em organismos oficiais ou profissionais, nacionais e internacionais, de interesse para os sectores;

g) Integrar-se em organizações de grau superior nacionais ou internacionais — uniões, federações ou confederações — ou outras de interesse para a Associação, conjugando a respectiva actividade para a resolução de problemas comuns;

h) Divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para o sector;

i) Promover e participar em soluções colectivas de questões de interesse geral;

j) Conferir eventualmente à entidade ou entidades associativas de grau superior em que se encontre inscrita os poderes necessários para a poder representar perante terceiros, com vista ao exercício de qualquer das competências referidas nas alíneas anteriores.

#### Artigo 4.º

A Associação tem âmbito nacional e a sua sede é em Lisboa, podendo criar delegações em qualquer outra localidade do País.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 5.º

1 — A Associação é constituída por pessoas singulares ou colectivas de direito privado que exerçam com

fins lucrativos as actividades industriais de produção nos sectores de:

- Produção e comercialização de gelados alimentares;
- Extracção/refinação de óleos e gorduras vegetais;
- Refinação e embalagem de óleos e gorduras vegetais;
- Produção de margarinas e cremes para barrar;
- Produção de molhos;
- Produção de sopas e caldos;
- Tratamento de subprodutos;

e que preencham os requisitos fixados na lei, nos presentes estatutos ou que venham a ser estabelecidos em assembleia geral.

2 — Podem também ser membros da Associação quaisquer pessoas singulares ou colectivas que exerçam exclusivamente actividades de embalagem, distribuição e comercialização de gelados alimentares, óleos e gorduras vegetais, margarinas, molhos, sopas e caldos.

#### Artigo 6.º

##### São direitos dos associados:

- a) Participar na actividade da Associação;
- b) Tomar parte e convocar assembleias gerais, nos termos dos estatutos;
- c) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- d) Utilizar os serviços da Associação nas condições que forem estabelecidas;
- e) Usufruir de todos os benefícios e regalias que a Associação venha a proporcionar.

#### Artigo 7.º

##### São deveres dos associados:

- a) Colaborar na vida da Associação;
- b) Satisfazer as condições de admissão e a quotização fixada anualmente em assembleia geral;
- c) Fornecer elementos estatísticos de interesse para a Associação, solicitados pela direcção, nos termos que ela previamente regulamente;
- d) Aceitar as deliberações e compromissos da Associação, tomados através dos seus órgãos competentes;
- e) Aceitar e cumprir o que nestes estatutos se contém.

#### Artigo 8.º

Os cargos sociais poderão ser remunerados se e como a assembleia geral decidir.

### CAPÍTULO III

#### Da assembleia geral

##### Artigo 9.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e um secretário.

2 — Compete ao secretário substituir o presidente nos respectivos impedimentos e assegurar todo o expediente relativo às assembleias, nomeadamente a redacção das actas, de harmonia com as instruções do presidente.

##### Artigo 10.º

1 — Só podem participar nas assembleias gerais os associados no pleno uso dos seus direitos, nomeadamente com o pagamento de quotas não atrasadas mais de três meses.

2 — Os associados com direito a participar nas assembleias gerais poder-se-ão fazer representar nas mesmas por outro associado também na posse de todos os seus direitos, podendo tal representação ser feita por mera carta dirigida ao presidente da mesa ou a quem o substituir.

3 — Nenhum associado poderá, todavia, representar em assembleias gerais mais de três sócios.

##### Artigo 11.º

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger trienalmente a sua mesa e os membros da direcção e do conselho fiscal;
- b) Suspender ou demitir a mesa, a direcção ou o conselho fiscal, ou qualquer dos seus membros;
- c) Deliberar sobre a aprovação do relatório, balanço e contas de cada exercício que lhe sejam presentes pela direcção;
- d) Fixar, mediante proposta da direcção, os montantes da jóia e da quotização a pagar pelos associados; a quotização deverá ser constituída por duas partes, sendo uma fixa e outra em função dos valores das vendas correspondentes às actividades abrangidas no âmbito da Associação;
- e) Apreciar e votar as linhas gerais de actuação, orçamento e programas de gestão anualmente propostos pela direcção;
- f) Deliberar sobre a dissolução da Associação;
- g) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido devidamente convocada;
- h) Deliberar sobre se e como os cargos sociais são remunerados;
- i) Conceder poderes à direcção para celebrar acordos com terceiros em matérias que sejam da sua competência;
- j) Deliberar sobre a alteração dos estatutos da Associação.

2 — A assembleia que deliberar a suspensão ou destituição de corpos sociais, ou de algum membro que os integre, elegerá ou promoverá a eleição dos respectivos substitutos, cujos mandatos cessarão com o termo da suspensão do exercício de funções do corpo social, ou do membro substituído, ou no termo do mandato dos corpos sociais a que asseguraram a substituição.

##### Artigo 12.º

1 — A assembleia geral reunir-se-á ordinariamente:

- a) Até 31 de Março de cada para apreciação do relatório da direcção, balanço e contas do ano anterior;
- b) Até 31 de Março dos anos em que haja de eleger os corpos sociais referidos na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º dos presentes estatutos;
- c) Até 30 de Novembro de cada ano para aprovar o orçamento e planos de gestão propostos pela direcção para o ano seguinte.

2 — A assembleia geral reunir-se-á extraordinariamente:

- a) Sempre que convocada por iniciativa do presidente da mesa ou a pedido da direcção ou do conselho fiscal;
- b) Por iniciativa de associados que representem, pelo menos, um quinto do número total de sócios no pleno gozo dos seus direitos.

3 — A convocação é feita pelo presidente da mesa por carta registada, dirigida aos associados com uma antecedência mínima de oito dias sobre a data da assembleia, contando-se os oito dias sobre a data do registo.

4 — A assembleia reunirá em segunda convocatória, com qualquer número de membros, um quarto de hora depois de marcada.

5 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria dos votos presentes, excepto se respeitar a proposta de alteração dos estatutos, de dissolução da Associação ou de destituição dos corpos sociais, casos em que a deliberação só se considera aprovada se contar a seu favor com, pelo menos, 75% do número de votos representativos de todos os associados.

6 — Não poderão ser tomadas deliberações estranhas à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes ou devidamente representados e concordarem com o aditamento.

#### Artigo 13.º

1 — Cada associado terá direito a, pelo menos, um voto.

2 — O número de votos a atribuir a cada associado será fixado em assembleia geral, mediante proposta da direcção, e será proporcional ao montante da quotização anual, em conformidade com os escalões que forem estabelecidos. No entanto a nenhum associado deverá ser atribuído mais do décuplo dos do associado que de menos votos dispuser.

### CAPÍTULO IV

#### Da direcção

##### Artigo 14.º

1 — A direcção será constituída por um número impar de membros, entre três e sete, eleitos em assembleia geral que designará o presidente.

2 — A composição da direcção deverá ser determinado de acordo com o número de secções de actividade, constituídas nos termos do capítulo vi. O número de secções representadas na direcção não pode ser inferior a duas.

3 — Na primeira reunião após a respectiva eleição, a direcção designará de entre os seus membros, um ou mais vice-presidentes e um tesoureiro.

##### Artigo 15.º

A direcção tem os mais amplos poderes de administração e gestão, em conformidade com o disposto na lei e nos presentes estatutos, competindo-lhe, designadamente:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele, bem como constituir mandatários;
- b) Admitir os Associados e decidir sobre a caducidade das respectivas inscrições;

c) Autorizar a constituição de secções de actividade e apreciar as propostas que lhe sejam submetidas pelas mesmas, dando-lhes o andamento conveniente;

d) Submeter à assembleia geral, para aprovação, as linhas gerais de actuação da Associação, bem como os respectivos planos plurianuais e programas anuais;

e) Submeter à assembleia geral, para aprovação, o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos anuais que venham a mostrar-se necessários;

f) Gerir os fundos da Associação;

g) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;

h) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros compromissos de carácter social, bem como quaisquer acordos com terceiros, no âmbito dos poderes que lhe são atribuídos pelos presentes estatutos ou de mandato que lhe tenha sido conferido pela assembleia geral;

i) Apresentar à assembleia geral o seu relatório anual, o balanço e as contas do exercício;

j) Aplicar aos associados as sanções a que os mesmos venham a estar sujeitos, nos termos dos presentes estatutos ou de qualquer regulamento interno aprovado pela assembleia geral;

k) Nomear comissões ou grupos de trabalho para o estudo dos problemas da Associação e das actividades nela representadas;

l) Conferir às organizações de grau superior em que a Associação se encontre filiada os necessários poderes de representação, designadamente para efeitos do disposto na alínea g);

m) Admitir e demitir pessoal;

n) Elaborar os regulamentos necessários ao seu funcionamento e ao funcionamento dos serviços da Associação.

##### Artigo 16.º

1 — A direcção reunir-se-á sempre que os interesses da Associação o exijam, mediante convocatória do seu presidente, por sua iniciativa, ou a pedido de qualquer dos seus membros, mas nunca menos de uma vez por mês.

2 — Das reuniões serão lavradas actas que ficarão a constar do respectivo livro.

##### Artigo 17.º

As decisões da direcção serão tomadas por maioria, tendo o presidente voto de desempate.

##### Artigo 18.º

A Associação ficará validamente obrigada em todos os seus actos e contratos pelas assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma delas do presidente ou do tesoureiro.

##### Artigo 19.º

O presidente da direcção será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente mais antigo, ou, sendo igual a antiguidade, pelo mais velho.

## CAPÍTULO V

### Da fiscalização

#### Artigo 20.º

A fiscalização da Associação é assegurada por um conselho fiscal constituído por três membros, eleitos trienalmente entre os associados, os quais designam entre si um presidente.

#### Artigo 21.º

Compete ao conselho fiscal verificar as contas e actos da direcção, podendo assistir às suas reuniões. O conselho elaborará um relatório e parecer para ser apresentado anualmente à assembleia geral ordinária juntamente com o relatório, balanço e contas da direcção.

#### Artigo 22.º

O conselho fiscal deverá reunir-se pelo menos trimestralmente por convocação do presidente e, no impedimento deste, pelo membro mais antigo, ou, sendo igual a antiguidade, pelo mais velho.

## CAPÍTULO VI

### Secções de actividade

#### Artigo 23.º

##### Constituição

1 — Para um mais eficiente estudo e defesa dos respectivos interesses, poderão os sócios efectivos constituir-se em secções de actividade, desde que se dediquem ao exercício do mesmo ramo industrial ou comercial definido nos termos do artigo 5.º

2 — A constituição de qualquer secção de actividade deverá ser submetida à aprovação da direcção através de proposta subscrita por, pelo menos, metade do número de associados que se dediquem ao mesmo ramo de actividade.

#### Artigo 24.º

##### Composição e mandato

1 — Cada secção terá uma comissão directiva.

2 — Os membros das comissões directivas serão eleitos trienalmente, de entre os sócios efectivos integrantes da respectiva secção, em assembleia, que deverá ter lugar até ao final do mês de Fevereiro do ano em que ocorrerem as eleições para os órgãos sociais da Associação.

3 — O mandato dos membros das comissões directivas deverá ter uma duração coincidente com o mandato da direcção da Associação.

4 — A destituição de qualquer membro das comissões directivas será da competência dos sócios efectivos integrantes da respectiva secção reunidos em assembleia.

#### Artigo 25.º

##### Atribuições

São atribuições das comissões directivas das secções:

a) Designar de entre os seus membros o representante da respectiva secção que deverá fazer parte da direcção da Associação;

b) Prestar à direcção da Associação toda a colaboração ao seu alcance, quer na prossecução dos objectivos e fins da Associação, quer nos que resultem do estudo de problemas específicos das actividades integradas na secção, propondo as soluções convenientes;

c) Convocar os sócios efectivos inscritos na secção para reuniões gerais, a fim de apreciarem problemas de interesse comum e que lhes digam respeito;

d) Elaborar, anualmente, o orçamento de receita e despesa da secção para fazer face aos custos resultantes da sua actividade própria, nomeadamente os de representação a nível internacional e nacional, submetendo-o à aprovação dos sócios efectivos que integram a respectiva secção. Este orçamento sectorial será consolidado no orçamento geral da Associação e ficará, como aquele, subordinado às regras contabilísticas legais;

e) Elaborar anualmente o relatório e as contas do exercício da secção submetendo-os à aprovação da respectiva assembleia, as quais serão igualmente consolidadas nas contas da Associação;

f) Propor à direcção da Associação a sua filiação em organismos nacionais e ou internacionais, directamente relacionados com o sector de actividade que representam, assegurando o pagamento dos encargos financeiros daí resultantes.

#### Artigo 26.º

##### Regulamento de funcionamento das secções

A actividade e o funcionamento das secções reger-se-á por regulamento a aprovar pela direcção da Associação.

## CAPÍTULO VII

### Disposições gerais — Da admissão, demissão e penalidades

#### Artigo 27.º

As pessoas singulares ou colectivas que podem ser membros da Associação de acordo com o artigo 5.º obterão a sua admissão solicitando-a por escrito através de carta dirigida ao presidente da direcção na qual comprovarão o exercício da actividade pela forma que a direcção venha a definir e declararão a sua adesão expressa aos presentes estatutos.

#### Artigo 28.º

1 — Qualquer associado pode retirar-se da Associação, por comunicação, em carta registada, dirigida ao presidente da direcção.

2 — O associado demissionário obriga-se ao pagamento da quotização, relativas aos três meses seguintes à data de demissão e ao cumprimento de qualquer penalidade ou compromisso a que esteja vinculado.

3 — O associado demissionário perde o direito a qualquer participação nos fundos da Associação.

#### Artigo 29.º

1 — A exclusão de qualquer associado é da competência da assembleia geral, mediante o processo instaurado para o efeito pela direcção.

2 — São motivos de exclusão o não cumprimento dos estatutos nomeadamente o artigo 7.º

3 — O associado excluído obriga-se ao pagamento da quotização relativa aos seis meses seguintes à data da exclusão e ao cumprimento de qualquer penalidade que lhe seja aplicada ou compromisso a que esteja vinculado.

4 — O associado excluído perde o direito a qualquer comparticipação nos fundos da Associação.

#### Artigo 30.º

1 — É da competência da direcção a aplicação de penalidades de advertência por escrito e suspensão até 180 dias.

2 — Destas penalidades poderá o associado recorrer para a assembleia geral, à qual competirá ainda aplicar penalidades de gravidade superior às referidas no corpo deste artigo.

### CAPÍTULO VIII

#### Da representação dos associados

#### Artigo 31.º

1 — Os associados que sejam pessoas colectivas far-se-ão representar por gerentes, administradores ou procuradores para o efeito designados, de harmonia com os respectivos estatutos.

2 — Quando forem eleitos para cargos sociais pessoas colectivas, indicarão estas a pessoa física que as representa e o suplente que entrará em funções no impedimento da primeira, podendo tal designação ser feita por simples carta assinada por quem tenha poderes de representação da pessoa colectiva eleita.

### CAPÍTULO IX

#### Da liquidação

#### Artigo 32.º

Deliberando a liquidação voluntária da Associação, a assembleia geral elegerá dois liquidatários, aos quais são atribuídos poderes idênticos aos liquidatários das sociedades comerciais.

Registado em 21 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 62, a fl. 99 do livro n.º 2.

#### **ACISDP — Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 22 de Julho de 2010 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2008.

### CAPÍTULO I

#### Denominação, natureza, sede, área e duração

#### Artigo 1.º

A Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre é uma pessoa colectiva sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, que adopta a denominação de Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre, adiante designada por ACISDP, passando a reger-se pelos presentes estatutos.

#### Artigo 2.º

1 — A ACISDP tem a sua sede na cidade de Portalegre, na Rua de Luís de Camões, 39, freguesia da Sé.

2 — Poderá a assembleia geral, mediante proposta da direcção, estabelecer delegações ou outras formas de representação social nos lugares que julgar pertinentes.

3 — A ACISDP exerce a sua acção nos concelhos de Alter do Chão, Arronches, Avis, Campo Maior, Castelo de Vide, Crato, Elvas, Fronteira, Gavião, Marvão, Monforte, Nisa, Ponte de Sor, Portalegre e Sousel, podendo alargar o seu campo de acção para fora daquela área territorial, mediante proposta da direcção, sancionada pela assembleia geral.

#### Artigo 3.º

1 — O objecto da ACISDP consiste na representação, defesa e promoção das empresas suas associadas.

2 — A fim de prosseguir as suas finalidades, são, nomeadamente, atribuições da ACISDP:

a) Desenvolver actividades que os seus órgãos tiverem por mais adequadas segundo as circunstâncias, nelas se incluindo a prestação de serviços às empresas e a representação dos interesses da comunidade empresarial junto do poder político, da Administração Pública e privada, das organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, bem como junto de quaisquer outras entidades que se entenda necessário;

b) Estimular um sistema de relações solidárias entre os seus membros;

c) Nos serviços a prestar à comunidade empresarial integrar-se-ão, designadamente, organização de feiras, exposições e congressos, informação e apoio técnico; promoção de negócios e investimentos, incluindo a realização de missões empresariais; ensino e formação profissional, incluindo o ensino superior e de pós-graduação em ciências empresariais; promoção e divulgação da ciência e da tecnologia;

d) Propor, promover ou executar os estudos de pesquisa e técnica de interesse para o sector e a região;

e) Prosseguir quaisquer outros objectivos de interesse dos associados e da actividade e região em que se integram, podendo criar instituições para esse fim;

f) A ACISDP poderá filiar-se em outros organismos, nacionais ou estrangeiros, de fim semelhante, e com eles associar-se;

g) Celebrar convenções colectivas de trabalho.

#### Artigo 4.º

A duração da ACISDP é por tempo indeterminado.

## CAPÍTULO II

### SECÇÃO I

#### Dos associados

##### Artigo 5.º

###### Associados efectivos

1 — Poderão filiar-se na ACISDP como associado efectivo quaisquer pessoas singulares ou colectivas e ainda quaisquer instituições, designadamente as associações empresariais e comerciais, cujo fim estatutário seja compatível com o da ACISDP.

2 — A admissão dos associados efectivos depende da deliberação da direcção.

##### Artigo 6.º

###### Associados honorários

1 — São associados honorários as pessoas individuais ou colectivas que tenham desempenhado cargos nos órgãos directivos ou com eles colaborado, prestando à ACISDP serviços relevantes com assiduidade e dedicação e se tornem merecedores dessa distinção.

2 — A qualidade de associado honorário será concedida por deliberação da assembleia geral, mediante proposta da direcção.

##### Artigo 7.º

###### Associados beneméritos

1 — São associados beneméritos as pessoas individuais ou colectivas que tenham prestado à ACISDP acções ou serviços relevantes e, bem assim, que contribuam de e para o aumento do património da ACISDP ou maior facilidade de prossecução dos seus fins.

2 — A qualidade de associado benemérito será concedida por deliberação da assembleia geral, mediante proposta da direcção.

##### Artigo 8.º

###### Direitos e deveres dos associados

1 — São direitos dos associados efectivos:

*a)* Participar na constituição e funcionamento dos órgãos ou de quaisquer comissões ou delegações que a ACISDP considere necessária, incluindo o direito de eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo, nos termos estatutários e dos regulamentos da ACISDP;

*b)* Convocar e participar nas reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da ACISDP;

*c)* Apresentar sugestões e propostas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;

*d)* Beneficiar de todos os serviços e apoio da ACISDP nas condições que forem estabelecidas;

*e)* Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses da ACISDP e dos associados;

*f)* Fazerem-se representar pela ACISDP ou por estrutura associativa de maior representatividade em que este

delegue em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral;

*g)* Desistir da sua qualidade de associado desde que apresente, por escrito, ao presidente da direcção o seu pedido de demissão, pedido esse que pode ser feito a todo o tempo, mas sem prejuízo de a ACISDP poder reclamar a quotização porventura atrasada e a referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão;

*h)* Receber, aquando da sua inscrição, um exemplar dos estatutos e dos regulamentos existentes, bem como o cartão de associado e uma relação dos protocolos existentes;

*i)* Ser ouvido antes de ser julgado por qualquer infracção.

2 — São direitos dos associados honorários e beneméritos:

*a)* Frequentar a sede da ACISDP, bem como utilizar os seus serviços e usufruir dos benefícios e regalias, nas condições estabelecidas pela direcção;

*b)* Tomar parte nas assembleias gerais, mas sem direito a voto;

*c)* Apresentar sugestões e propostas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;

*d)* Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses dos associados e da ACISDP.

3 — São deveres dos associados efectivos:

*a)* Contribuir pontualmente e voluntariamente com o pagamento das quotas e jóia, bem como outras participações previstas nos termos estatutários ou dos regulamentos existentes;

*b)* Exercer com dedicação, isenção, eficiência e zelo os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;

*c)* Tomar parte nas assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

*d)* Honrar e prestigiar a ACISDP, contribuindo em todas as circunstâncias para o seu bom funcionamento e engrandecimento;

*e)* Acatar e respeitar as deliberações dos órgãos sociais da ACISDP, salvo o direito de recurso;

*f)* Fornecer à ACISDP as informações que lhe forem solicitadas para a prossecução dos fins estatutários;

*g)* Devolver o cartão de associado quando solicitado, nomeadamente quando se demita, seja suspenso ou expulso nos termos estatutários.

##### Artigo 9.º

###### Admissão e rejeição de associados efectivos

1 — A admissão, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio, far-se-á por deliberação da direcção que verificará os requisitos necessários.

2 — O pedido de admissão de associado deverá ser acompanhado por documento que ateste a sua qualidade e apresentado pelo interessado na sede ou delegação da ACISDP, que o farão chegar aos serviços competentes, sendo este processado e de seguida remetido à direcção.

3 — A readmissão de qualquer associado que tenha desistido da sua qualidade ou que a tenha perdido pelos motivos previstos nestes estatutos só se considera efectiva decorridos seis meses da data da nova admissão, desde

que preencha os requisitos necessários, havendo lugar ao pagamento da jóia de inscrição.

4 — As deliberações de admissão ou de rejeição dos associados deverão ser comunicadas por escrito aos interessados, afixadas na sede e delegações ou publicadas no órgão de informação oficial da ACISDP nos 60 dias subsequentes à entrada do pedido.

5 — A falta de comunicação no prazo referido no número anterior confere ao requerente o direito automático à qualidade de associado efectivo.

6 — Da admissão ou da rejeição da qualidade de associado efectivo haverá recurso fundamentado à assembleia geral a interpor no prazo máximo de 15 dias após a comunicação.

7 — O recurso será apreciado e decidido na próxima reunião da assembleia geral.

8 — A interposição do recurso suspende a deliberação da direcção.

9 — O pedido para admissão de associado efectivo envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer da ACISDP quer daquelas em que esta venha a estabelecer relações.

10 — A admissão de associados honorários e beneméritos far-se-á por deliberação da assembleia geral, mediante proposta da direcção.

#### Artigo 10.º

##### Formas de representação

1 — Os associados que sejam pessoas colectivas deverão informar a ACISDP da sua forma de constituição e indicar o seu representante aquando da sua inscrição, que será um dos sócios da sociedade.

2 — Os associados que sejam pessoas colectivas, se por qualquer motivo cessarem o vínculo com o seu representante perante a ACISDP, deverão informar esta de quem será o novo representante.

3 — Quando os associados forem pessoas singulares, serão eles os representantes legais perante a ACISDP.

4 — A todo o tempo o associado poderá substituir o seu representante, preenchendo impresso próprio para o efeito ou declaração da firma em causa e entregando o mesmo nos serviços competentes da ACISDP ou ao presidente da mesa da assembleia geral no caso da substituição ser feita pontualmente para essa reunião da assembleia geral; neste caso deverá o pedido ser entregue ao presidente da mesa antes de iniciados os trabalhos.

5 — No caso da assembleia eleitoral, os representantes à data da convocação da assembleia serão os respectivos titulares do voto.

6 — O associado pode ser representado pelo cônjuge ou entreposta pessoa desde que esta tenha poderes para obrigar a sociedade.

#### Artigo 11.º

##### Jóia e quota

1 — Os associados pagarão uma jóia de inscrição e uma quota no valor fixado pela direcção, ouvido o conselho fiscal e ratificado pela assembleia geral.

2 — Poderá a direcção isentar, por período limitado e a determinar, do pagamento de jóia, desde que tal corresponda a determinada estratégia de crescimento da ACISDP.

3 — A periodicidade do pagamento das quotas será fixado pela direcção e ratificado pela assembleia geral.

4 — Das quotas pagas, bem como da jóia de inscrição, será sempre passado o recibo ao associado.

## SECÇÃO II

### Regime disciplinar

#### Artigo 12.º

##### Perda da qualidade de associado

1 — Ficam suspensos do exercício dos seus direitos os associados que se encontrem em mora, por mais de seis meses, no pagamento das suas quotas ou de outras dívidas para com a ACISDP; esta decisão caberá à assembleia geral, cabendo à direcção a elaboração do processo disciplinar por escrito.

2 — A suspensão será comunicada ao associado, fixando-lhe o prazo para pagar o montante da dívida, ou justificar a falta de pagamento, sob pena de exclusão.

3 — Perdem ainda a qualidade de associados:

a) Os que renunciarem voluntariamente ao direito de serem associados e que tal decisão comuniquem por escrito ao presidente da direcção;

b) Os que violem, por forma reiterada, as regras legais respeitantes à vida da ACISDP, as disposições estatutárias ou as deliberações dos órgãos sociais, salvo o direito de recurso;

c) Os que deixarem de satisfazer as condições de admissão previstas nestes estatutos;

d) Os que deixarem de exercer a actividade que legitimou a sua admissão como associado ou que venham a exercer qualquer outra actividade, sem que o comuniquem à ACISDP;

e) Aqueles que pratiquem actos contrários aos objectivos da ACISDP ou susceptíveis de afectar a sua actuação ou o seu prestígio;

f) A exclusão cabe à assembleia geral e será precedida da audiência do associado visado, a quem será concedido prazo suficiente para apresentar por escrito a sua defesa.

§ único. No caso previsto no n.º 1, poderá a direcção, ouvida a assembleia geral, decidir a sua readmissão como associado, desde que tenha liquidado o débito das dívidas existentes, sem prejuízo do disposto no artigo 9.º

#### Artigo 13.º

##### Sanções

1 — Serão consideradas infracções disciplinares todas as violações aos preceitos legais vigentes, que de alguma forma colidam com os interesses da ACISDP, às obrigações emergentes dos presentes estatutos e regulamentos, bem como aos contratos ou acordos firmados pela ACISDP.

2 — As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nos estatutos ou regulamentos da ACISDP ou, ainda, a falta de cumprimento das deliberações dos órgãos sociais, são passíveis das seguintes punições:

a) Advertência registada;

b) Multa até cinco anos de quotização;

c) Suspensão dos direitos e regalias de associado até três anos;

d) Exclusão.

3 — A graduação e aplicação das sanções previstas no número anterior são da exclusiva competência da assembleia geral, mediante proposta da direcção, à qual caberá a elaboração do processo disciplinar por escrito.

4 — Nenhuma medida sancionária será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é imputada.

5 — Aos associados será dado um prazo de 10 dias úteis para apresentar as alegações e todos os meios de prova que entenda, em sua defesa.

6 — Da decisão de aplicação da sanção poderá o acusado interpor recurso para a assembleia geral, no prazo de 15 dias úteis, após a data da notificação da sanção, que analisará o processo na reunião imediatamente a seguir.

7 — O recurso tem efeitos suspensivos, até deliberação da assembleia geral.

8 — As deliberações da assembleia geral sobre a aplicação de sanções serão obrigatoriamente tomadas por escrutínio secreto.

9 — Todos os custos inerentes aos processos previstos no presente artigo serão imputados ao associado em apreço, desde que seja provada a acusação proferida.

### CAPÍTULO III

#### SECÇÃO I

##### Dos órgãos da ACISDP

###### Artigo 14.º

###### Órgãos da ACISDP

1 — São órgãos da ACISDP a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

a) Poderá ser criado o conselho de disciplina e o conselho consultivo.

2 — De todas as reuniões dos órgãos sociais serão elaboradas actas, as quais serão aprovadas, com as devidas alterações se for caso disso, na reunião seguinte do órgão em causa.

###### Artigo 15.º

###### Exercício de cargos sociais

1 — Os cargos sociais são sempre exercidos pelos representantes dos associados; quando uma pessoa colectiva seja proposta para o exercício de um cargo social, tal proposta será acompanhada da identificação do indivíduo que em sua representação exercerá o cargo.

2 — Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e a pessoa colectiva por si representada, cessam automaticamente as suas funções, verificando-se vacatura no órgão, que será preenchida nos termos legais e estatutários; poderá a assembleia geral decidir que o titular do cargo social se manterá em funções até ao término do seu mandato, desde que se mostre de manifesta importância para a ACISDP.

3 — Nenhum associado pode estar representado em mais de um órgão electivo.

4 — O mandato dos titulares dos órgãos electivos é de três anos, sendo sempre permitida a recondução; os designados para o preenchimento das vacaturas no decurso do mandato cessarão funções no seu termo.

5 — Os eleitos ou designados para o exercício de qualquer cargo social consideram-se empossados pelo simples facto da eleição ou designação e manter-se-ão em funções até à eleição ou designação de quem deva substituí-los.

###### Artigo 16.º

###### Remunerações

1 — O exercício de cargos sociais não é remunerado.

2 — A direcção poderá autorizar o pagamento de uma remuneração quando o volume do movimento financeiro da ACISDP exija a presença a tempo inteiro de um ou mais membros da direcção.

3 — Desde que devidamente justificadas e documentadas, poderá haver lugar ao pagamento de despesas resultantes do exercício do cargo social.

#### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

###### Artigo 17.º

###### Composição

A assembleia geral é constituída por todos os seus associados no pleno gozo dos seus direitos.

###### Artigo 18.º

###### Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários.

2 — Compete ao presidente:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Dirigir as reuniões, no respeito da lei, dos estatutos e dos regulamentos aplicáveis;
- c) Assinar, com os secretários, as actas das reuniões da assembleia geral.

3 — Compete aos secretários:

- a) Redigir e assinar com o presidente da mesa as actas das reuniões da assembleia geral;
- b) Auxiliar o presidente e os vice-presidentes na condução dos trabalhos.

###### Artigo 19.º

###### Reuniões da assembleia geral

1 — As assembleias gerais ordinárias terão lugar até 31 de Março de cada ano e destinam-se a apreciar, discutir e votar o relatório de contas do exercício findo.

2 — As assembleias eleitorais ordinárias reúnem de três em três anos para eleger os órgãos da ACISDP.

3 — A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10% ou 200 dos associados, indicando a ordem de trabalhos e justificando a necessidade da reunião.



4 — As assembleias gerais extraordinárias convocadas a requerimento dos associados não se realizarão se à hora para que estiver convocada a reunião não estiverem presentes ou representados pelo menos metade dos associados requerentes.

#### Artigo 20.º

##### Convocatórias

1 — As assembleias serão convocadas mediante aviso postal expedido para o endereço de cada associado, tal como consta dos registos da ACISDP, com a antecedência de 15 dias, salvo tratando-se de assembleias eleitorais, caso em que deverá ser observado o prazo de 45 dias, nunca podendo ser inferior a este; as assembleias serão anunciadas num dos jornais mais lidos do distrito e no caso das assembleias eleitorais, nos jornais do distrito mais lidos.

2 — Da convocatória constará o dia, a hora e o local de reunião, bem como a ordem de trabalhos.

3 — A assembleia geral poderá reunir fora da sede da ACISDP sempre que se entenda por conveniente.

4 — As assembleias estatutárias serão convocadas com a antecedência de 15 dias.

#### Artigo 21.º

##### Quórum; maiorias

1 — As assembleias gerais não poderão deliberar, em primeira convocação, sem que estejam presentes ou representados metade dos associados; em segunda convocação, que terá lugar meia hora depois, a assembleia geral funcionará com qualquer número de associados.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados; a alteração dos estatutos exigem, contudo, o voto favorável de três quartos do número de associados presentes ou representados; a destituição dos órgãos sociais exige o voto favorável da maioria dos associados da ACISDP e a dissolução da ACISDP três quartos do número de todos os associados da ACISDP.

3 — A cada associado presente ou representado corresponde um voto.

#### Artigo 22.º

##### Competência da assembleia geral

1 — É da competência da assembleia geral:

a) Eleger a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;  
b) Apreciar os actos dos órgãos electivos da ACISDP e, em particular, deliberar sobre o relatório e contas de cada exercício;

c) Destituir os titulares dos órgãos electivos da ACISDP;

d) Fixar as contribuições financeiras dos associados, sem prejuízo da competência da direcção em matéria de jóia e quotas;

e) Discutir e deliberar sobre qualquer proposta de alteração destes estatutos ou sobre qualquer proposta de regulamento que directamente cerceiem os direitos ou agravem deveres dos associados;

f) Julgar recursos interpostos pelos associados das deliberações da direcção e do conselho de disciplina;

g) Deliberar sobre a extinção da ACISDP;

h) Exercer as demais funções que lhe sejam legal ou estatutariamente cometidas.

2 — a) Tratando-se de destituição dos órgãos sociais, a assembleia geral elegerá, na mesma reunião, uma comissão administrativa para substituir provisoriamente os órgãos electivos da ACISDP, fixando a sua competência e a data da eleição dos titulares desses órgãos.

b) No caso previsto na alínea anterior a assembleia deverá ser convocada por um mínimo de 50 % dos associados efectivos, devendo ainda estar presentes na referida assembleia um mínimo de 50 % dos associados que assinaram a respectiva convocatória.

c) No caso de demissão dos órgãos electivos, estes manter-se-ão em exercício até à realização de novas eleições.

3 — Sempre que a destituição dos titulares dos órgãos electivos da ACISDP se fundar em justa causa, ser-lhes-á facultada prévia audiência.

#### Artigo 23.º

##### Eleições

1 — A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal são eleitos pela assembleia eleitoral, formada pelos associados efectivos com mais de seis meses de inscrição, que à data da sua convocação se encontrem no pleno gozo dos seus direitos nos termos destes estatutos.

2 — A eleição é feita por escrutínio secreto.

3 — A organização do processo eleitoral e o funcionamento da respectiva assembleia são objecto de regulamento cuja aprovação cabe à assembleia geral.

#### SECÇÃO III

##### Direcção

#### Artigo 24.º

##### Composição

1 — A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e dois secretários.

2 — Têm ainda assento nas reuniões da direcção:

a) Os directores das delegações, sem direito a voto;  
b) Os directores das delegações poderão ser membros efectivos da direcção, mas neste caso de acumulação de funções aqueles só terão direito a um voto;

c) Os membros suplentes da direcção e os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal, sempre que solicitados, não tendo, no entanto, direito a voto.

#### Artigo 25.º

##### Competências

1 — Compete à direcção:

a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais regulamentos;

b) Representar e gerir a ACISDP;

c) Dar execução ao plano anual de actividades sendo esta competência da assembleia geral;

d) Gerir os bens da ACISDP, salvo no que se refere a aquisição e alienação onerosa de bens imóveis, sendo esta competência da assembleia geral;

e) Organizar e dirigir o funcionamento dos serviços da ACISDP e elaborar os regulamentos necessários;

f) Contratar e despedir o pessoal da ACISDP e exercer sobre eles o poder disciplinar;

g) Elaborar os relatórios e contas anuais da ACISDP;

h) Proceder à arrecadação das receitas e à realização das despesas da ACISDP;

i) Celebrar contratos e outros acordos com vista à prossecução do fim estatutário;

j) Elaborar linhas de orientação estratégica, bem como projectos de planos de actividades e de orçamentos anuais;

k) Nomear comissões e grupos de trabalho para tratar de assuntos específicos da sua competência;

l) Representar a ACISDP em juízo e fora dele, nos actos directamente relacionados com as suas competências estatutárias, podendo confessar, desistir, transigir e comprometer-se em arbítrios;

m) Constituir mandatários nos actos directamente relacionados com as suas competências estatutárias;

n) Deliberar sobre a adesão ou a participação em associações, uniões, federações, fundações, confederações ou outras formas jurídicas que pugnem por objectivos comuns;

o) Negociar e aprovar protocolos de colaboração, parceria ou de associação com outras entidades públicas ou privadas nacionais ou estrangeiras, bem como decidir a participação na gestão de empresas, comissões ou outras pessoas colectivas cujos fins se relacionem com os objectivos da ACISDP;

p) Elaborar uma lista candidata para a eleição de novos corpos sociais, caso nenhuma outra seja apresentada, no prazo legal previsto nestes estatutos;

q) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;

r) Em geral, praticar tudo o que for julgado conveniente para a prossecução dos fins estatutários da ACISDP.

2 — Para além das competências previstas no número anterior, compete ainda à direcção o exercício das funções que a assembleia geral nela delegue por deliberação expressa

#### Artigo 26.º

##### Atribuições da direcção

1 — Compete ao presidente da direcção e, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente nomeado para essas funções por aquele:

a) Representar a ACISDP em juízo e fora dele;

b) Convocar e presidir às reuniões de direcção;

c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores representados pela ACISDP;

d) Orientar os serviços da ACISDP;

e) Exercer as demais funções que lhe sejam cometidas pelos estatutos e regulamentos da ACISDP.

2 — Compete ao secretário da direcção e, na sua falta ou impedimentos, ao secretário nomeado para essas funções por aquele:

a) Elaborar relatórios e actas da direcção, promover a sua assinatura por todos os presentes;

b) Guardar e velar pelo livro de actas;

c) Preparar a agenda de trabalhos para as reuniões da direcção, organizando os processos dos assuntos a serem tratados.

3 — Compete ao tesoureiro da direcção e, na sua falta ou impedimento, ao secretário nomeado para essas funções por aquele:

a) Vigiar a contabilidade e a guarda dos respectivos valores; o que vier a ser aprovado pela assembleia geral;

b) Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas.

#### Artigo 27.º

##### Reuniões e deliberações

1 — A direcção da ACISDP reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que o presidente a convoque ou a pedido da maioria dos seus membros efectivos.

2 — As deliberações da direcção são tomadas com a presença de mais de metade dos seus membros efectivos.

3 — Poderá a direcção convidar qualquer pessoa para participar nas reuniões, sem direito a voto, se a sua presença se mostrar de alguma forma relevante.

#### Artigo 28.º

##### Forma de vinculação da ACISDP

1 — Para obrigar a ACISDP em qualquer documento são necessárias as assinaturas de dois membros efectivos da direcção, sendo obrigatoriamente uma do presidente ou do vice-presidente ou do tesoureiro da direcção.

2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente, por qualquer outro membro da direcção ou por funcionário ao qual sejam atribuídos poderes para tanto.

#### SECÇÃO IV

##### Conselho fiscal

#### Artigo 29.º

##### Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal.

#### Artigo 30.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar a actividade da direcção e da assembleia geral;

b) Verificar a regularidade e a adequabilidade da contabilidade da ACISDP;

c) Dar parecer sobre o relatório e contas e submeter à assembleia geral;

d) Dar parecer sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou direcção.

#### Artigo 31.º

##### Atribuições do presidente do conselho fiscal

Compete ao presidente do conselho fiscal:

a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;

b) Rubricar e assinar o livro de actas do conselho fiscal;

c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da ACISDP.

## Artigo 32.º

### Reuniões

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por cada semestre e extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente, por iniciativa sua, a pedido do presidente da direcção ou a pedido da mesa da assembleia geral.

2 — A direcção e mesa da assembleia geral poderão tomar parte das reuniões do conselho fiscal, a pedido deste, não tendo no entanto direito a voto.

3 — O conselho fiscal só poderá deliberar encontrando-se presente a maioria dos seus membros.

## CAPÍTULO IV

### Regime financeiro

## Artigo 33.º

### Receita

Constituem receitas da ACISDP:

a) As quotas ou outras prestações determinadas pela assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;

b) Outras contribuições voluntárias dos associados;

c) As taxas estabelecidas pela direcção pela prestação de determinados serviços ou para participação nas despesas originadas pela organização das suas realizações;

d) As doações ou legados atribuídos à ACISDP;

e) Os subsídios ou outras formas de apoio concedidos à ACISDP por pessoas de direito privado ou público;

f) Quaisquer outras regalias legítimas.

## Artigo 34.º

### Despesas

Constituem despesas da ACISDP:

a) Os encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa e de quaisquer outras dependências ou serviços pertencentes à ACISDP ou por ela administrados;

b) As retribuições ao pessoal dos seus diversos departamentos e de todos os seus colaboradores;

c) Todos os demais encargos necessários à consecução do fim estatutário incluindo a participação a pagarem aos organismos em que venha a integrar-se.

## CAPÍTULO V

### Organizações especiais

## Artigo 35.º

### Formas especiais de organização

1 — No âmbito dos serviços a prestar à comunidade empresarial, poderá a ACISDP promover o ensino e formação profissional, incluindo o ensino superior e de pós-graduação em ciências empresariais, promoção e divulgação da ciência e tecnologia.

2 — A ACISDP poderá ainda representar outras associações de ensino e fins semelhantes que a ela aderirem unam ou se associem, mediante deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção.

3 — As deliberações sobre a fusão entre a ACISDP e outras associações de objecto e fins semelhantes, ou a sua dissolução, necessitam do voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

## Artigo 36.º

### Outras formas de organização

1 — A título de prossecução do objecto e fins da ACISDP poderá a direcção criar outras formas especiais de organização, tais como:

a) Comissões técnicas e especializadas;

b) Condomínios comerciais;

c) Conselhos de actividades sectoriais;

d) Secções;

e) Bem como quaisquer outras que se mostrem de manifesta importância para a ACISDP.

2 — Estas formas de organização de carácter permanente ou temporário destinam-se a estudar, propor e acompanhar os problemas específicos de determinada zona ou ramos de actividade representados pela ACISDP.

3 — Poderá a direcção delegar competências nestas organizações implementando-lhes um verdadeiro espírito empreendedor e de iniciativa, podendo mesmo estabelecer uma estrutura que, embora dependente da ACISDP, tenha alguma autonomia, em condições a definir pela direcção da ACISDP.

## Artigo 37.º

### Delegações

1 — Poderá a assembleia geral estabelecer delegações ou outras formas de representação social nos lugares que julgar pertinentes, mediante proposta da direcção.

2 — a) Cada delegação será coordenada por três associados da respectiva área designados pela direcção, no espaço de 30 dias depois de eleita.

b) Poderá a direcção substituir qualquer dos associados designados para a coordenação da delegação, se isso se revelar de manifesto benefício para o bom funcionamento da delegação.

c) Salvo o disposto na alínea anterior, os associados designados para a coordenação da delegação terminarão o seu mandato com o dos restantes membros electivos da direcção.

d) Os associados que coordenem a delegação designarão de entre si aquele que será o director da delegação, o director-adjunto da delegação e o secretário da delegação.

e) O director da delegação terá assento nas reuniões de direcção, sem direito a voto, ou em caso de impedimento deste o seu substituto.

3 — A direcção procederá à regulamentação das referidas delegações, devendo ser aprovadas em assembleia geral.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

## Artigo 38.º

### Liquidação da ACISDP

A assembleia geral que votar a dissolução da ACISDP designará os associados que constituirão a comissão li-

quidatária, fixando o prazo e condições de liquidação da ACISDP e determinará o destino a dar ao património disponível.

#### Artigo 39.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas pela interpretação dos presentes estatutos e demais regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e conselho fiscal, ouvida a assessoria jurídica.

#### Artigo 40.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 41.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor após a sua aprovação em assembleia geral.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições transitórias

#### Artigo 42.º

##### Eleitores

No próximo acto eleitoral, poderão votar os associados que tenham solicitado a sua inscrição até à data de convocação da assembleia eleitoral, desde que tenham as suas contribuições obrigatórias perante a ACISDP em dia até à data limite para apresentação das listas candidatas, devendo para isso ser afixada a listas dos associados devedores perante a ACISDP juntamente com o

caderno eleitoral; no dia seguinte ao da data limite para apresentação de listas candidatas será afixado o caderno eleitoral definitivo.

#### Artigo 43.º

##### Órgãos sociais

Os actuais órgãos sociais mantêm-se em funções até às próximas eleições.

#### Artigo 44.º

##### Representação dos associados

As pessoas colectivas que à data da aprovação destes estatutos não tenham designado o seu representante perante a ACISDP, para votarem no próximo acto eleitoral terão de enviar via postal, dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e até à data limite para apresentação de listas candidatas, a declaração que lhes será facultada pelos serviços da ACISDP, devidamente assinada e carimbada com o carimbo da firma ou ela directamente na mesa de voto aquando da votação, para fazer prova que o votante é um dos sócios da mesma, passando a ser este o representante perante a ACISDP.

Caso o associado não cumpra o estipulado no parágrafo anterior, não poderá exercer o seu direito devoto no próximo acto eleitoral.

Em caso de dúvida poderá a mesa de voto atestar a qualidade do associado que seja representante de uma pessoa colectiva, sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, bastando para isso que dois membros da mesa de voto o façam devendo este facto constar da acta final.

Registados em 25 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 64, a fl. 99 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Associação Nacional dos Industriais de Gelados Alimentares, Óleos, Margarinas e Derivados (ANIGOM).

Eleição em 8 de Setembro de 2010 para o mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente — Unilever Jerónimo Martins, L.<sup>da</sup>, representada por Dante Pupo Lacerda Dias, com o bilhete de

identidade n.º 1084669, e número de identificação fiscal 122595750.

Vice-presidente — Sovena Group, representada por Filipe Nuno Vicente dos Santos, com o bilhete de identidade n.º 8579009, e número de identificação fiscal 188507663.

Tesoureiro — Fabrióleo, L.<sup>da</sup>, representada por Pedro Luís Manteiga Barroso Gameiro da Silva, com o bilhete de identidade n.º 12009577, e número de identificação fiscal 210629967.

### **Associação Comercial de Moda**

Eleição em 1 de Outubro de 2010 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Prim Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Maria do Céu de Jesus Antunes Prim dos Santos, filha de Fernando Antunes Quintas e de Conceição de Jesus Antunes, residente em Lisboa, natural de Tomar, nascida em 22 de Setembro de 1954, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 1573166, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa e empresária.

Vice-presidente — Mário Soares Pereira, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel Joaquim Cardoso Soares Pereira, filho de Mário Soares Pereira e de Maria Joana Bandeira Grego Cardoso Pereira, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 11 de Junho de 1941, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 43495, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa e gerente.

Director — Milefiore Acessórios de Moda, L.<sup>da</sup>, representada por Luís Manuel Costa Afonso, filho de Manuel Joaquim Vaz Afonso e de Maria de Fátima Moura da Costa, residente em Oeiras, natural de Paris, nascido em 29 de Agosto de 1971, casado, portador do bilhete de identidade n.º 10265819, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa e gestor.

Director — Longchamp Lisboa Comércio de Malas e Marroquinarias Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Maria Palhinha Carmona e Costa Moraes Palmeiro, filha de António Óscar Martins Carmona e Costa e de Marília Suzete da Silva Bispo Palhinha Carmona e Costa, residente em Algés, natural de Lisboa, nascido em 13 de Dezembro de 1972, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 9852820, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa e gestora.

Director — Carlos Frias, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Alberto Frias Silva, filho de José Marques Nunes da Silva e de Maria Ivone Frias da Silva, residente

em Lisboa, natural de Setúbal, nascido em 7 de Fevereiro de 1962, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 6263968, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa e gerente.

Membro suplente — Estrela do Campo Grande Secção de Fanqueiro, L.<sup>da</sup>, representada por Luís Manuel Gouveia Ferreira, filho de António Ferreira e de Inês Augusta Gouveia, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 13 de Junho de 1962, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6045326, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa e gerente.

Membro suplente — Constantino Rodrigues Sousa, firma individual, representada por Constantino Rodrigues Sousa, filho de Francisco Roque de Sousa e de Mavília Rodrigues, residente em Lisboa, natural de Chanca, nascido em 4 de Junho de 1939, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2369597, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa e empresário.

### **AICC — Associação Industrial e Comercial do Café**

Eleição em 30 de Março de 2010 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

SOTOCAL, L.<sup>da</sup>, representada pela Dr.<sup>a</sup> Maria José Barbosa, presidente da direcção.

NOVADELTA, S. A., representada pelo Dr. Rui Miguel Nabeiro.

NUTRICAFES, S. A., representada pelo engenheiro José Seno.

Nestlé Portugal, S. A., representada pelo Dr. Vítor Martins.

BOGANI, S. A., representada pelo Dr. Ricardo Rodrigues.

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I — ESTATUTOS**

#### **Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias (ANTRAM) — Alteração.**

Alteração aprovada em 24 de Setembro de 2010 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2010.

#### **Artigo 8.º**

##### **Comissão Eleitoral**

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral constituída por um número mínimo de quatro elementos.

2 — A Comissão Eleitoral é composta, obrigatoriamente, pelos três membros da Comissão de Trabalhadores, aos quais acresce um representante de cada lista candidata, indicado no acto de apresentação da respectiva candidatura.

3 — O presidente da Comissão Eleitoral será o trabalhador que, entre os elementos que integram a mesma, detiver maior antiguidade na ANTRAM.

4 — A Comissão Eleitoral reúne validamente com a presença da maioria dos seus membros.

5 — A Comissão Eleitoral delibera validamente por maioria simples dos votos emitidos pelos membros presentes, sendo que, em caso de empate nas votações efectuadas, o presidente da Comissão Eleitoral tem voto de qualidade.

6 — Das reuniões da Comissão Eleitoral será lavrada acta, na qual devem constar as deliberações tomadas.

Registados em 22 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 100, a fl. 152 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **CAMO — Indústria de Autocarros, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 18 de Outubro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa CAMO — Indústria de Autocarros, S. A.:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 14 de Janeiro de 2011 realizar-se-á na empresa CAMO — Indústria de Autocarros, S. A., o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST.»

### **Carvalho & Mota, L.<sup>da</sup>**

Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, alínea *a*), da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Carvalho & Mota, L.<sup>da</sup>, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Em-

prego e das Relações do Trabalho em 18 de Outubro de 2010, 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 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, os trabalhadores abaixo assinados informam VV. Ex.<sup>as</sup> que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde e segurança no trabalho (SST) na empresa Carvalho & Mota, L.<sup>da</sup>, sita na Zona Industrial de Constantim, lotes 1 e 2, freguesia de Constantim, concelho de Vila Real, contribuinte n.º 501343598, no dia 25 de Janeiro de 2011.»

*(Seguindo-se as assinaturas de 21 trabalhadores.)*

### **CEREALIS — Produtos Alimentares, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 11 Outubro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CEREALIS — Produtos Alimentares, S. A. (Centro de Produção da Trofa e Centro de Produção da Maia):

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, os trabalhadores informam VV. Ex.<sup>as</sup> que vão levar a efeito a eleição para o representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CEREALIS — Produtos Alimentares, S. A.:

Centro de Produção da Trofa, sito na Rua de Entre Linhas, São Tiago do Bougado, 4785-682 Trofa, no dia 10 de Janeiro de 2011;

Centro de Produção da Maia, sito na Rua de Manuel Gonçalves Lage, 988, 4425-122 Águas Santas, Maia, no dia 11 de Janeiro de 2011.»

*(Seguem-se as assinaturas de 92 trabalhadores.)*

### **CEREALIS — Moagens, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo

do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 11 Outubro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CEREALIS — Moagens, S. A. (Centro de Produção do Porto, Centro de Produção de Lisboa e Centro de Produção de Coimbra):

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, os trabalhadores informam VV. Ex.<sup>as</sup> que vão levar a efeito a eleição para o representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CEREALIS — Moagens, S. A.:

Centro de Produção do Porto, sito na Estrada Nacional n.º 108, ao quilómetro 0,6, Freixo, Campanha, 4300-316 Porto, no dia 12 de Janeiro de 2011;

Centro de Produção de Lisboa, sito na Avenida do Infante D. Henrique, 155, 1950-406 Lisboa, no dia 13 de Janeiro de 2011;

Centro de Produção de Coimbra, sito na Rua da Liberdade, Adémia, 3025-006 Coimbra, no dia 14 de Janeiro de 2011.»

*(Seguem-se as assinaturas de 48 trabalhadores.)*

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **CINCLUS, Planeamento e Gestão de Projectos, S. A.**

Eleição em 24 de Setembro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010.

Efectivos:

Engenheiro Joaquim Fernando Rodrigues Oliveira.  
Engenheira Luísa Maria da Silva Neves.

Suplentes:

Engenheiro Luís de Oliveira Lima Portugal Lopes.  
Engenheiro Ricardo Paulo Gramez Pádua de Azevedo.

Registados em 21 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 85, a fl. 47 do livro n.º 1.

## **CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:



## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

#### **Técnico/a de Secretariado:**

Reestruturação da UFCD 0679 – Recursos humanos – balanço social (25horas) – alteração ligeira nos seus conteúdos. Esta UFCD passa a integrar a Bolsa de UFCD deixando assim de fazer parte do tronco fixo (UFCD pré-definidas) da componente tecnológica, uma vez que as entidades que estão obrigadas, pela portaria 55/2010 a produzir o Balanço Social são os Organismos da Administração Pública **(anexo 1)**.

Integração de nova UFCD (0000) - Recursos humanos – relatório único (25horas) na componente de formação tecnológica – tronco fixo (UFCD pré-definidas) **(anexo 2)**.

#### **Técnico/a Administrativo/a:**

Reestruturação da UFCD 0679 – Recursos humanos – balanço social (25horas) – alteração ligeira nos seus conteúdos. Esta UFCD passa a integrar a Bolsa de UFCD deixando assim de fazer parte do tronco fixo (UFCD pré-definidas) da componente tecnológica, uma vez que as entidades que estão obrigadas, pela portaria 55/2010 a produzir o Balanço Social são os Organismos da Administração Pública **(anexo 1)**.

Integração de nova UFCD (0000) - Recursos humanos – relatório único (25horas) na componente de formação tecnológica – tronco fixo (UFCD pré-definidas) **(anexo 2)**.

#### **Técnico/a de Apoio à Gestão:**

A UFCD 0679 – Recursos humanos – balanço social (25horas) passa a integrar a Bolsa de UFCD relativa à componente tecnológica do referencial de formação associado a esta qualificação **(anexo 1)**.

Integração de nova UFCD (0000) - Recursos humanos – relatório único (25horas) na componente de formação tecnológica – tronco fixo (UFCD pré-definidas) **(anexo 2)**.

Exclusão da UFCD 0614 – Estatística das relações laborais (2 horas)

Reestruturação nos conteúdos da UFCD 0612 – Noções básicas de gestão técnica de recursos humanos (50horas) ) **(anexo 3)**.

## **Técnico/a de Aquicultura e Operador/a Aquícola**

Rectificação na **designação, nos objectivos e nos conteúdos** das seguintes UFCD:

3176 – Implantação de uma unidade de produção aquícola **(anexo 4)**.

3178 – Interpretação de projecto, operação e manutenção de instalações e equipamentos **(anexo 5)**.

3181 – Renovação de água nos tanques de cultivo e controlo de qualidade na pré-engorda e engorda **(anexo 6)**.

3194 – Malformações e patologias na maternidade **(anexo 7)**.

Rectificação na **designação e nos conteúdos** das seguintes UFCD:

3182 – Preparação de tanques e jaulas na pré-engorda e engorda **(anexo 8)**.

3188 - Aplicação de medidas higio-sanitárias, profilácticas e terapêuticas **(anexo 9)**.

3193 - Operação, manutenção e limpeza de instalações e equipamentos **(anexo 10)**.

3196 - Biologia e técnicas de produção de bivalves **(anexo 11)**.

Rectificação na **designação** da UFCD:

3186 - Alimentação de espécies piscícolas na pré-engorda e na engorda **(anexo 12)**.

Rectificação nos **objectivos** das seguintes UFCD:

3177 - Nutrição e administração de alimento às espécies aquícolas **(anexo 13)**.

3199 - Alimentação de bivalves na fase larvar **(anexo 14)**.

4826 - Gestão da produção aquícola **(anexo 15)**.

Rectificação nos **conteúdos** das UFCD:

3179 - Manuseamento e acondicionamento dos produtos aquícolas **(anexo 16)**.

3183 - Maneio de espécies piscícolas na pré-engorda e engorda **(anexo 17)**.

3190 - Cultivo e manutenção de culturas auxiliares **(anexo 18)**.

3192 - Desenvolvimento larvar **(anexo 19)**.

Rectificação nos **objectivos** e nos **conteúdos** das seguintes UFCD:

3191 – Desova, fecundação e incubação de ovos **(anexo 20)**.

## Anexo 1:

<b>0679</b>	<b>Recursos humanos – balanço social</b>	<b>Carga horária 25 horas</b>
-------------	--	-----------------------------------

**Objectivo(s)** • Preencher e analisar o balanço social, dando cumprimento às obrigações legais

### Conteúdos

- Conceito e objectivo
- Requisitos
- Estrutura
- Recolha de dados
- Redacção para análise
- Versão final
- Comparação de dados /indicadores estatísticos

## Anexo 2:

<b>0000</b>	<b>Recursos humanos – Relatório Único</b>	<b>Carga horária 25 horas</b>
-------------	---	-----------------------------------

**Objectivo(s)** • Preencher e analisar o relatório único, dando cumprimento às obrigações legais

### Conteúdos

- Relatório Único
  - Anexo A – Quadro de pessoal / reportado ao mês de Outubro
  - Anexo B – Fluxo de entrada ou saída de trabalhadores
  - Anexo C – Relatório anual da formação contínua
  - Anexo D – Relatório anual da actividade do serviço de segurança e saúde no trabalho
  - Anexo E - Greves
  - Anexo F – Informação sobre prestadores de serviço

**Anexo 3:**

**0612**

**Noções básicas de gestão técnica de recursos humanos**

**Carga horária  
50 horas**

**Objectivo(s)**

- Reconhecer as políticas de gestão técnica de recursos humanos.
- Organizar os processos de recrutamento, selecção, admissão e avaliação dos recursos humanos.
- Planificar a formação interna dos recursos humanos.
- Executar procedimentos administrativos de recursos humanos.

**Conteúdos**

**Gestão técnica de recursos humanos**

- Políticas de recursos humanos
- Planeamento e gestão previsional dos recursos humanos

**Técnicas de recursos humanos**

- Análise e qualificação de funções
- Recrutamento e selecção
- Admissão
- Avaliação de desempenho

**Formação interna dos recursos humanos**

- Planeamento organização e avaliação da formação
- Diferentes modalidades de formação
  - Formação presencial
  - Formação à distância
  - *E-Learning*
- Rotinas administrativas do ciclo formativo
  - Fichas de inscrição
  - Lista de participantes
  - Folhas de sumários
  - Recursos logísticos e pedagógicos de apoio
  - Organização do dossier
  - Avaliação da formação

**Procedimentos administrativos dos recursos humanos**

- Actualização de bases de dados dos trabalhadores
- Registos dos contratos de trabalho
- Arquivos informáticos das condições aplicáveis dos contratos de trabalho
- Aspectos administrativos decorrentes da rescisão de contratos de trabalho
- Registo de sanções disciplinares
- Regulamentos internos
- Remunerações e incentivos - cálculo de vencimentos
- Modelos Internos
  - Horário de trabalho
  - Mapas de férias

**Anexo 4:**

3176

**Implantação de uma unidade de produção aquícola - condições**

**Carga horária  
25 horas**

**Objectivo(s)**

- Reconhecer os factores determinantes para a implantação de uma unidade de produção aquícola.

**Conteúdos**

**Implantação de unidade aquícola**

- Localização
  - Instalações em terra
  - Instalações no mar
- Tipo de solo
  - Características do terreno
- Ambiente
  - Condições ecológicas
  - Condições climáticas
- Água como meio de cultura
  - Origem da água
  - Qualidade
  - Quantidade
  - Caudal
- Selecção de espécies
  - Aspectos biológicos
  - Espécies exóticas
- Aspectos de natureza comercial

**Anexo 5:**

3178

**Interpretação de projectos de aquicultura**

**Carga horária  
50 horas**

**Objectivo(s)** • Interpretar e analisar um projecto de Aquicultura.

**Conteúdos**

**Interpretação e análise de um projecto de aquicultura**

- Leitura de escalas nos projectos de Aquicultura
- Análise do levantamento topográfico
- Construção de diques, tanques e comportas
- Cálculo da quantidade de água a renovar e dos caudais
  - Levantamento topográfico
  - Reservatórios de água
  - Tanques de produção
  - Tanques de decantação
  - Diques
  - Volume de água nos tanques
  - Renovação de água por gravidade e bombagem
  - Definir caudal
- Legislação aplicável

**Concepção de um projecto de aquicultura**

- Local de implantação
- Espécies a produzir
- Tipo de produção
- Instalações e equipamentos
- Legislação aplicável



**Anexo 6:**

3181

**Renovação da água nos tanques de cultivo**

**Carga horária  
25 horas**

**Objectivo(s)**

- Proceder à renovação de água nos tanques de cultivo, tendo em conta a espécie a cultivar, a qualidade da água e a fase de produção.
- Proceder à determinação dos principais parâmetros de qualidade da água.

**Conteúdos**

**Renovação de água nos tanques de cultivo**

- Cálculo da taxa de renovação de água
- Cálculo da capacidade de bombagem
- Interpretação da tabela de marés
- Cálculo da renovação de água por gravidade
- Procedimentos para a renovação da água nos tanques de cultivo

**Parâmetros da qualidade da água**

- Quando efectuar as determinações
- Parâmetros a determinar
  - Salinidade
  - Oxigénio dissolvido
  - pH
  - Nutrientes
  - Dióxido de carbono
  - Temperatura
  - Valores mínimos e máximos
- Equipamentos de medição
- Registos de medição
- Turbidez e matérias em suspensão

**Anexo 7:**

3194

**Malformações e patologias em espécies aquícolas**

**Carga horária  
50 horas**

**Objectivo(s)**

- Identificar as principais patologias que ocorrem durante a fase larvar em diferentes espécies piscícolas.
- Identificar as principais malformações que ocorrem em larvas.
- Proceder à recolha e envio de amostras para o laboratório.

**Conteúdos**

**Agentes patogénicos**

- Bactérias
- Parasitas
- Vírus

**Patologias**

- Doenças não infecciosas
  - Causadas pela poluição
  - Causadas por parâmetros da água
  - Causadas pela nutrição
- Anomalias no esqueleto
  - Opérculo
  - Mandíbula
  - Coluna vertebral
- Técnicas de diagnóstico das diferentes anomalias

**Recolha e envio de amostras**

- Que tipo de amostras
- Quando enviar
- Como enviar
- Técnicas de acondicionamento e transporte das amostras
- Recolha de dados sobre a água e o meio

**Sistema Sanitário Nacional e Internacional**

- Doenças de declaração obrigatória

**Anexo 8:**

3182

**Preparação de tanques e jaulas**

**Carga horária  
25 horas**

**Objectivo(s)**

- Proceder à preparação dos tanques ou jaulas, consoante a espécie a produzir e o sistema de produção.

**Conteúdos**

- Tanques de terra batida
  - Tratamento dos solos
  - Recuperação de diques e comportas
  - Enchimento dos tanques com água
  - Relação entre a preparação dos tanques, as espécies a produzir e o tipo de sistema de produção
- Tanques de cimento
  - Limpeza e desinfecção dos tanques
  - Limpeza e desinfecção das tubagens
  - Enchimentos dos tanques com água
  - Relação entre a preparação dos tanques, as espécies a produzir e o tipo de sistema/técnica de produção
- Jaulas
  - Colocação de redes apropriadas
  - Limpeza e reparação das redes
  - Verificação dos flutuadores e sistemas de segurança
  - Verificação da profundidade e dos fundos

**Anexo 9:**

3188

**Medidas higio-sanitárias, profilácticas e terapêuticas em unidades aquícolas**

**Carga horária  
50 horas**

**Objectivo(s)**

- Referir e aplicar as medidas de higiene em unidades aquícolas.
- Aplicar medidas preventivas em unidades aquícolas, de acordo com a espécie produzida.
- Aplicar medidas terapêuticas, respeitando todas as normas de segurança.

**Conteúdos**

**Higiene e segurança de instalações e equipamentos**

- Acidentes de trabalho mais frequentes
- Sinalização de segurança
- Desinfecção de tanques e equipamento
  - Detergentes
  - Desinfectantes
  - Limpeza
  - Precauções de utilização

**Prevenção de doenças**

- Profilaxia médica
  - Imunoestimulantes
  - Vacinação
- Profilaxia sanitária
  - Desinfecção
- Prevenção específica a diversas patologias

**Medidas terapêuticas**

- Quando aplicar uma terapia
- Agentes quimioterapêuticos
- Métodos de aplicação dos agentes quimioterapêuticos
- Código de utilização de medicamentos numa Aquicultura
- Dificuldades na aplicação de medidas terapêuticas
  - Resistência a antibióticos
  - Reduzida eficácia das formas de aplicação
  - Acumulação de fármacos
- Registo das medidas efectuadas

**Anexo 10:**

3193

**Operação, manutenção e limpeza de instalações e equipamentos em unidades aquícolas****Carga horária  
50 horas****Objectivo(s)**

- Operar os equipamentos utilizados em unidades aquícolas.
- Efectuar todas as operações de manutenção e limpeza das instalações e equipamentos em unidades aquícolas.

**Conteúdos****Operação de equipamentos**

- Arejadores
  - Tipos de arejadores
  - Princípios de funcionamento
  - Regulação do equipamento
- Bombas
  - Tipos de bombas
  - Princípios de funcionamento
  - Regulação do funcionamento
- Sistema de oxigénio
  - Tipos de sistemas
  - Princípios de funcionamento
  - Regulação do funcionamento
- Alimentadores
  - Tipos de alimentadores
  - Princípios de funcionamento
  - Regulação do funcionamento
- Filtração da água
  - Tipos de filtros
    - . Mecânicos
    - . Químicos
  - Princípios de funcionamento
  - Regulação do funcionamento
  - Tratamentos primário, secundário e terciário
- Sistemas de limpeza de gordura da água
  - Tipos de sistemas
  - Princípios de funcionamento
- Sistema de fotoperíodo
  - Tipos de sistemas
  - Princípios de funcionamento

**Manutenção e limpeza das instalações e equipamentos**

- Diques
  - Matéria em suspensão e detritos
  - Estado de conservação das paredes
- Comportas
  - Remoção de algas e detritos
  - Frequência de realização da limpeza
  - Sistema automático de limpeza de comportas
- Tanques
  - Adequação da limpeza e necessidade de manutenção ao tipo de tanque
  - Frequência de realização da limpeza e higienização
  - Estado de conservação dos tanques

3193

**Operação, manutenção e limpeza de instalações e equipamentos em unidades aquícolas**

**Carga horária  
50 horas**

**Conteúdos** (continuação)

**Manutenção e limpeza das instalações e equipamentos**

- Tubagens
- Bombas
  - Periodicidade da limpeza e manutenção
  - Comunicação de avarias detectadas
- Arejadores e injectores
  - Avarias mais comuns
  - Frequência da realização de limpeza e manutenção
- Aparelhos de determinação da qualidade da água
  - Limpeza e manutenção de termómetros, pHímetros, oxímetros, condutivímetros e outros equipamentos de controlo de qualidade da água
- Sistema de oxigénio
- Alimentadores automáticos
  - Avarias mais comuns
  - Frequência de realização da limpeza e manutenção
- Sistemas de limpeza de gordura da água
- Diversos tipos de filtros
- Redes de pesca
  - Resíduos incrustados
  - Remendo ou substituição de redes
- Triadores
- Sistema de UV
- Lâmpadas, relógios de fotoperíodo
- Compressor
- Outros utensílios (baldes, redes, botas, etc.)
- Equipamentos da unidade de acondicionamento e expedição (calibradores, tapetes, máquina de gelo, câmara frigorífica e outros equipamentos)

**Anexo 11:**

3196

**Biologia de moluscos bivalves**

**Carga horária  
25 horas**

**Objectivo(s)**

- Identificar as espécies produzidas em Portugal.
- Reconhecer as diferentes técnicas de produção.

**Conteúdos**

**Espécies de moluscos produzidos em Aquicultura**

- Espécies produzidas
  - Ostra
  - Amêijoia
  - Mexilhão
  - Berbigão

**Técnicas de produção de moluscos bivalves**

- Biologia dos moluscos bivalves
  - Morfologia externa
  - Morfologia Interna
  - Habitat
  - Alimentação
  - Reprodução
- Obtenção de juvenis
  - Captação natural
  - Reprodução em maternidade
- Quantidades produzidas a nível nacional e na UE

**Anexo 12:**

3186

**Alimentação das espécies piscícolas**

**Carga horária  
25 horas**

**Objectivo(s)**

- Proceder ao armazenamento das rações.
- Proceder à administração de alimentos às espécies em cultivo de acordo com o tipo, quantidade, frequência de alimentação e valor nutritivo obtido.

**Conteúdos**

**Armazenamento de rações**

- Condições de armazenamento
- Principais alterações e deteriorações
- Métodos de determinação de factores tóxicos na ração

**Alimentação e maneo alimentar**

- Alimentação
  - Principais factores a considerar na formulação de uma dieta
- Tipos de alimentos
  - Natural
  - Húmido
  - Semi-húmido
  - Seco
- Maneo alimentar
  - Modelos de crescimento de diferentes espécies e plano alimentar
  - Métodos para calcular a taxa de alimentação
  - Tabelas de alimentação para as diferentes espécies
  - Índice de conversão
- Técnicas de alimentação
  - Manual
  - Alimentadores automáticos
- Frequência de alimentação



**Anexo 13:**

3177

**Nutrição e administração de alimento às espécies aquícolas**

**Carga horária  
25 horas**

**Objectivo(s)** • Reconhecer a importância da nutrição no crescimento das espécies em cultivo.

**Conteúdos**

- Conceitos gerais de nutrição
  - Proteínas
  - Lípidos
  - Carbohidratos
  - Vitaminas
  - Minerais
- Alimentação
  - Tipo de alimento
    - . Vivo
    - . Ração
- Qualidade do alimento
  - Composição
  - Tamanho
  - Conservação
- Quantidade de alimento a fornecer em função da
  - Temperatura
  - Renovação de água
  - Biomassa existente
  - Espécie
- Frequência e modo de distribuição do alimento
  - Manual
  - Automática

**Anexo 14:**

3199

**Alimentação de bivalves na fase larvar**

**Carga horária  
25 horas**

**Objectivo(s)**

- Elaborar um plano alimentar segundo a espécie a produzir e proceder à alimentação larvar.
- Proceder ao cultivo e manutenção das diversas culturas de microalgas.

**Conteúdos**

**Planos alimentares**

- Quantidade de microalgas a fornecer
- Contagens de microalgas

**Cultura de microalgas**

- Critérios de selecção
- Conhecer a espécie e qualidade das microalgas
  - Microalgas unicelulares
  - Microalgas coloniais
  - Microalgas filamentosas
- Crescimento padrão de uma cultura
  - Fases de desenvolvimento
  - Factores limitantes
  - Determinar a concentração celular
  - Efectuar curvas de crescimento
- Metodologia de cultivo
- Conservação do *stock*
  - Manutenção em meio sólido e líquido
  - Isolamento
- Cultura de volumes intermédios
- Cultura de grandes volumes
  - Método contínuo
  - Método descontínuo

**Anexo 15:****4826****Gestão da produção aquícola****Carga horária  
50 horas****Objectivo(s)**

- Efectuar a gestão da produção numa maternidade.
- Efectuar a gestão da produção, na engorda.
- Proceder à gestão da produção e utilização da unidade de acondicionamento do pescado.

**Conteúdos****Parâmetros biológicos na maternidade**

- “Stock” de reprodutores necessário, face à espécie a cultivar e produção pretendida
- Rotatividade dos reprodutores
- Produção de alevins estimada
- Quantidade de ovos necessária para as produções pretendidas
- Taxas de mortalidade esperadas (ovos, larvas e alevins)
- Taxas de anomalias esperadas
- Gestão do alimento para reprodutores, larvas e alevins: Quantidades, prazos de entrega, validade, acondicionamento.
- Gestão do espaço na incubação dos ovos, produção larvar e pré-engorda

**Parâmetros físicos na maternidade**

- Tempo de vida dos equipamentos, periodicidade de manutenção

**Parâmetros biológicos na engorda**

- Ciclo biológico das espécies a cultivar
- Ciclo biológico e época do ano
- Introdução de alevins e data previsível de pesca
- Taxas de crescimento e evolução da biomassa
- Aumento do peso total e individual
- Percentagens de anomalias
- Total de perdas mortalidade
- Taxa de conversão alimentar
- Aquisição de alimento face às necessidades, prazo de entrega e de validade
- Produção total de um tanque e produção total da unidade

**Parâmetros físicos na engorda**

- Cálculo do espaço para armazenamento do alimento comercial
- Tempo de vida dos equipamentos, periodicidade de manutenção.

**Parâmetros económicos**

- Valor do pescado, face ao peso, época do ano e outros factores
- Análise de gráficos de vendas ao longo do ano
- Análise do mercado nacional e internacional ao longo do ano para as espécies cultivadas

**Acondicionamento do pescado**

- Quantidades a embalar
- Quantidades de gelo e caixas necessárias
- Gestão da compra e armazenamento de caixas
- Tempo de vida dos equipamentos, periodicidade de manutenção

**4826**

**Gestão da produção aquícola**

**Carga horária  
50 horas**

**Conteúdos** *(Continuação)*

**Acondicionamento do pescado**

- Funcionários necessários nos diversos sectores de uma unidade de produção aquícola
- Gestão da mão-de-obra face às necessidades das diversas tarefas.
- Interpretação de um projecto de aquacultura:
  - Levantamento topográfico
  - Reservatórios de água
  - Tanques de produção
  - Tanques de decantação
  - Diques
  - Volume de água nos tanques
  - Renovação de água por gravidade e bombagem
  - Determinação de caudal

## Anexo 16:

3179

**Manuseamento e acondicionamento de produtos aquícolas**

**Carga horária  
50 horas**

### Objectivo(s)

- Identificar o circuito dos produtos aquícolas, desde a pesca até à sua expedição.
- Efectuar as operações de manuseamento, acondicionamento e embalagem dos produtos aquícolas.
- Descrever um plano de HACCP e reconhecer as vantagens da sua aplicação.

### Conteúdos

#### Circuito dos produtos aquícolas

- Técnicas de captura e artes de pesca
- Técnicas de abate
- Transporte para a unidade de expedição

#### Operações de acondicionamento e embalagem dos produtos aquícolas

- Operações
  - Manuseamento e selecção dos produtos aquícolas (pesagem; calibração)
  - Acondicionamento (tipos de refrigeração; tipos de gelo)
  - Embalagem (tipos de embalagem; tipos de equipamentos usados na embalagem e rotulagem)
  - Rotulagem
  - Expedição
- Higiene e segurança
  - Regras básicas de higiene pessoal
    - . Corpo
    - . Cabeça
    - . Mãos
    - . Vestuário
    - . Regras higiénicas de manuseamento
- Higienização de instalações, equipamentos e materiais
  - Segurança no local de trabalho
- Legislação relativa ao acondicionamento dos produtos aquícolas
- Diplomas e normativas legais em vigor
- Controlo da qualidade dos produtos

#### Plano de HACCP

- HACCP
  - Princípios do sistema de HACCP
  - Vantagens do HACCP

## Anexo 17:

3183

**Maneio de espécies piscícolas na pré-engorda e engorda**

**Carga horária  
25 horas**

### Objectivo(s)

- Proceder às operações de maneio das espécies cultivada, de acordo com o sistema de produção.
- Controlar o crescimento e a sobrevivência das espécies cultivadas.

### Conteúdos

#### Maneio das espécies cultivadas

- Sistema extensivo
  - Transportes
    - . Stress e lesões provocados pelo manuseamento e transporte
    - . Consumo de oxigénio
  - Introdução e transferências
  - Captura para amostragens
  - Triagens e contagens
  - Operações de pesca e de abate
- Sistema semi-intensivo e intensivo
  - Transportes
    - . Stress e lesões provocados pelo manuseamento e transporte
    - . Consumo de oxigénio
  - Introdução e transferências
  - Captura para amostragens
  - Triagens e contagens
  - Operações de pesca e de abate

#### Controlo de crescimento e sobrevivência

- Amostragens
  - Determinação do peso e comprimento
  - Determinação da taxa de sobrevivência
  - Determinar a ocorrência de diversas anomalias
  - Registo de amostragens

**Anexo 18:**

3190

**Cultivo e manutenção de culturas auxiliares****Carga horária  
50 horas****Objectivo(s)**

- Proceder ao cultivo e manutenção das diversas culturas auxiliares.
- Proceder ao enriquecimento das presas vivas.

**Conteúdos****Cultivo de espécies auxiliares**

- Critérios de selecção
- Espécies e qualidade das microalgas
- Crescimento-padrão de uma cultura
  - Fases de desenvolvimento
  - Factores limitantes
- Obtenção de culturas puras e monoespecíficas
- Tratamento de água e controlo dos parâmetros físico-químicos
- Concentração celular
- Curvas de crescimento
- Metodologia de cultivo
- Conservação do *stock*
  - Manutenção em meio sólido e líquido
  - Isolamento
- Cultura de volumes intermédios
- Cultura de grandes volumes
  - Método contínuo
  - Método descontínuo
- Cultura de rotíferos
- Ciclo biológico dos rotíferos

**Tecnologia de cultivo**

- Conservação das estirpes
- Cultivo intensivo em pequenos volumes
- Cultivo intensivo em grandes volumes
  - Método semi-contínuo
  - Método contínuo
- Alimentação dos rotíferos
- Qualidade da água
- Operações de rotina

**Cultura de artémia**

- Nauplius e metanáuplius
  - Descapsulação
  - Eclosão
  - Alimentação
  - Características da água
- Ciclo de vida
- Métodos de armazenamento
- Operações de rotina

**Enriquecimento de presas vivas**

- Rotíferos
  - Microalgas
  - Produtos comerciais diversos
- Artémia
  - Microalgas
  - Produtos comerciais diversos
- Vantagem do enriquecimento
- Operações de rotina

**Anexo 19:**

3192

**Desenvolvimento larvar****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)**

- Identificar as diferentes etapas do desenvolvimento larvar, consoante a espécie.
- Proceder à alimentação larvar tendo em conta as diferentes fases de desenvolvimento e espécies cultivadas.
- Proceder às operações de maneo durante a fase larvar, tendo em conta as espécies cultivadas.

**Conteúdos****Desenvolvimento larvar**

- Principais etapas do desenvolvimento larvar
- Presença de saco vitelino
- Abertura da boca
- Formação de determinados órgãos
- Pós metamorfose
- Malformações e lesões

**Plano alimentar de larvas**

- Alimentação endógena
- Alimentação exógena
  - Alimento vivo
  - Desmame

**Rotinas diárias de maneo larvar**

- Determinação de parâmetros de qualidade da água
- Realização de purgas
- Verificação de torneiras e arejamento dos tanques
- Cálculo a taxa e renovação de água
- Calibração, contagem e transferência de alevins
- Triagem de larvas e alevins

**Anexo 20:**

3191

**Desova, fecundação e incubação dos ovos****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)**

- Proceder à recolha, desinfecção e incubação dos ovos tendo em conta a espécie a cultivar.

**Conteúdos**

- Indução das posturas em reprodutores da espécie a cultivar
- Recolha, pesagem e desinfecção dos ovos
- Incubação dos ovos
- Eclosão