



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

— Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras .....	1230
— Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração .....	1232
— Acordo coletivo entre a Empresa de Navegação Madeirense, L. <sup>da</sup> , e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial .....	1233
— Acordo de empresa entre a DAI — Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços — Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	1235
— AE entre Sidul Açúcares, Unipessoal, L. <sup>da</sup> , e a FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços — Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	1253

### Decisões arbitrais:

...

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

...

### Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

### Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Direção:

...

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

- ACIM — Associação dos Comerciantes e Industriais do Concelho de Moncorvo, que passa a denominar-se ACIM — Associação dos Comerciantes e Industriais do Concelho de Torre de Moncorvo — Alteração . . . . . 1300
- Associação dos Médios e Pequenos Empresários Portugueses — Cancelamento . . . . . 1306
- Associação Portuguesa da Indústria de Fotogrametria, Cartografia e Topografia — Cancelamento . . . . . 1306

#### II — Direção:

- ACIMG — Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande . . . . . 1306

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

- Hotel Ritz — Alteração . . . . . 1307
- Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A. — Alteração . . . . . 1316
- FERPOR — Empresa Industrial de Ferramentas e Forjados, S. A. — Alteração . . . . . 1317
- Banco Espírito Santo, S. A. (BES) — Alteração . . . . . 1317
- SPPM — Sociedade Portuguesa de Pintura e Módulos para a Indústria Automóvel — Alteração . . . . . 1328

#### II — Eleições:

...

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

#### I — Convocatórias:

- TEGOPI — Indústria Metalomecânica, S. A. . . . . 1328

#### II — Eleição de representantes:

- Dyn'Aero Ibérica, S. A. . . . . 1329
- CABELAUTO — Cabos Elétricos para Automóveis, S. A. . . . . 1329
- Thyssenkrupp Elevadores, S. A. — Retificação . . . . . 1329

---

**Notas:**

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

**SIGLAS**

**CCT**—Contrato coletivo de trabalho.

**ACT**—Acordo coletivo de trabalho.

**RCM**—Regulamentos de condições mínimas.

**RE**—Regulamentos de extensão.

**CT**—Comissão técnica.

**DA**—Decisão arbitral.

**AE**—Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras.**

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos

Industriais de Panificação de Lisboa, que exercem a actividade de indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal, Faro e Évora e outros distritos do Porto, Viana do Castelo e Braga e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 200 empresas e trabalhadores a 400.

.....

## CAPÍTULO IV

## Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 17.<sup>a</sup>

## Diuturnidades

O regime de vencimento de futuras diuturnidades termina em 1 de Janeiro de 2012, salvo a diuturnidade que se poderá vencer até 31 de Março de 2012, mantendo-se as diuturnidades já vencidas com o regime anterior de pagamento, cujo valor é de €18 por cada uma.

Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

## Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,50 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

## CAPÍTULO X

## Direitos especiais

Cláusula 47.<sup>a</sup>

## Protecção da maternidade, paternidade e parentalidade

O regime da protecção da maternidade, da paternidade e da parentalidade é o constante do regime legal em vigor.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

## Abono para falhas

Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de €21,50.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

## Cláusula geral de salvaguarda

1 — As demais matérias, não objecto do presente acordo, mantêm-se com a redacção em vigor.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2012.

3 — O presente acordo altera a seguinte revisão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2011.

## ANEXO III

## Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
I	Director de serviços . . . . . Chefe de serviços . . . . . Chefe de escritório . . . . .	735
II	Chefe de departamento/divisão . . . . . Inspector administrativo . . . . . Contabilista/técnico de contas . . . . . Analista de sistemas . . . . .	711
III	Chefe de secção . . . . . Programador . . . . . Tesoureiro . . . . . Guarda-livros . . . . .	600
IV	Secretário de direcção . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras . . . . .	567
V	Primeiro-escriturário . . . . . Caixa . . . . . Estenodactilógrafo em língua portuguesa . . . . . Operador informático . . . . .	547
VI	Segundo-escriturário . . . . . Operador de telex . . . . . Cobrador . . . . .	500
VII	Terceiro-escriturário . . . . . Telefonista . . . . . Contínuo (maior) . . . . . Porteiro (escritório) . . . . . Guarda . . . . .	500
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano . . . . . Estagiário do 2.º ano . . . . .	500
VIII-A	Servente de limpeza . . . . .	500
IX	Dactilógrafo do 1.º ano . . . . . Estagiário do 1.º ano . . . . .	500
X	Paquete até 17 anos . . . . .	405

Lisboa, 2 de Março de 2012.

Pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*Diamantino Santos Moreira*, mandatário.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, mandatário.

Depositado em 9 de abril de 2012, a fl. 123 do livro n.º 11, com o n.º 21/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração.**

Cláusula preliminar

1 — As partes outorgantes, abaixo assinadas, acordam em introduzir no CCTV por elas celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4 de 29 de Janeiro de 2012, as alterações que se seguem.

2 — A produção de efeitos destas alterações é a 16 de Abril de 2012.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

Clausula 1.ª

**Área e âmbito**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio e serviços (CAE 51200, 51210, 51211, 51212, 51240, 51350, 51441, 51473, 52000, 52100, 52110, 52112, 52120, 52200, 52210, 52230, 52250, 52260, 52270, 52271, 52272, 52320, 52330, 52400, 52410, 52420, 52421, 52422, 52430, 52431, 52432, 52440, 52441, 52442, 52443, 52444, 52450, 52451, 52452, 52460, 52461, 52462, 52463, 52470, 52471, 52472, 52480, 52481, 52482, 52483, 52484, 52485, 52486, 52488, 52500, 52600, 52610, 52620, 52621, 52622, 52623, 52630, 52700, 52710, 52720, 52730, 71300, 71310, 71320, 71330, 71340, 71400, 72000, 72100, 72200, 72300, 72400, 72500, 72600, 92120, 92710, 93020, 93021, 93022, 93030, 93040 e 93042) filiadas na Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e na Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Setúbal.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Economia e do Emprego, no momento do depósito desta convenção colectiva de trabalho e das suas subseqüente alterações, a respectiva portaria de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio e serviços dos CAE referidos na cláusula 1.ª desta CCT, não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 4760 empresas e 6520 trabalhadores.

CAPÍTULO IX

**Condições particulares de trabalho**

SECÇÃO II

Protecção na parentalidade

Cláusula 61.ª

**Licenças de parentalidade**

1 — Licença parental inicial:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto.

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por parentalidade referida na alínea anterior.

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

d) O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto espontâneo e demais situações de interrupção de gravidez prevista na lei terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

f) No caso de nascimentos múltiplos a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta dias por cada gemelar, além do primeiro.

2 — Licença parental exclusiva do pai:

a) O pai tem direito a uma licença de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida no n.º 1 da cláusula anterior, ou do período remanescente, nos casos seguintes:

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

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

3 — No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

Cláusula 61.ª-A

**Dispensas para consultas, amamentação e aleitação**

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — O pai tem direito a quatro dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

3 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

5 — As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de trabalho.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-B

##### Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 120 ou 150 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Protecção em caso de despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

### CAPÍTULO VIII

#### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserida no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2012.

Setúbal, 26 de Março de 2012.

Pela ACSDS — Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal:

*Francisco Joaquim Carriço da Conceição Pedro*, presidente da direcção.

*Ricardo Jorge dos Santos Elias Augusto Venâncio*, tesoureiro.

*Joaquim José Milho*, 2.º secretário.

Pela Associação de Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita:

*João Pedro de Jesus Morgado Soares*, mandatário.  
*Armando Luís Serrão*, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, mandatária.

*Maria Manuela Parreira do Sacramento Carreira*, mandatária.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, mandatária.

*Maria Manuela Parreira do Sacramento Carreira*, mandatária.

Depositado em 9 de abril de 2012, a fl. 123 do livro n.º 11, com o n.º 20/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo coletivo entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.<sup>da</sup>, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial.**

Alteração salarial ao ACT para a marinha de comércio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2010 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2011.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área

1 — O presente ACT aplica-se à actividade dos transportes marítimos e obriga os armadores nacionais outorgantes e aos inscritos marítimos associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Por armador, sindicato e inscrito marítimo assumem-se as definições constantes da lei.

3 — Este ACT aplica-se em território nacional e no estrangeiro, mas apenas para os navios de registo convencional português.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Março e o último dia de Fevereiro do ano civil imediato.

3 a 7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Alimentação**

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço — €3,40;

Almoço — €13;

Jantar — €13;

Ceia — €3,40.

a), b), c) e d) *(Mantêm a redacção em vigor.)*

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento**

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — No estrangeiro e para além do referido nos números anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a €54,60.

4 — Os armadores garantirão um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de €46 183.

5 e 6 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Retribuição dos praticantes**

1 — A retribuição dos praticantes é constituída pelo vencimento base mensal constante do anexo I e por um suplemento no montante de €675,90, o qual cobre as oito horas prestadas aos sábados, domingos e feriados, os subsídios de férias e de Natal e a retribuição do período de descanso, nos termos do n.º 5 da cláusula 15.<sup>a</sup> e das cláusulas 23.<sup>a</sup>, 24.<sup>a</sup> e 25.<sup>a</sup> deste ACT.

2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

**ANEXO I****Enquadramento profissional**

Níveis salariais	Funções
I	Comandante.
II	Chefe de máquinas.
III	Imediato. Segundo-oficial de máquinas. Radiotécnico-chefe.
IV	Oficial-chefe de quarto de navegação. Oficial maquinista-chefe de quarto. Oficial radiotécnico.
V	Mestre costeiro.
VI	Praticante. Electricista. Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> classe Despenseiro. Enfermeiro. Contramestre. Mecânico de bordo. Carpinteiro.

Níveis salariais	Funções
VII	Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> classe. Cozinheiro. Bombeiro.
VIII	Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> classe. Marinheiro-maquinista. Marinheiro de 1. <sup>a</sup> classe. Ajudante de maquinista. Padeiro.
IX	Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe. Empregado de câmaras. Ajudante de cozinheiro.

*Nota.* — As funções estão de acordo com as emendas de 1995 à Convenção STCW de 1978.

**ANEXO II****Tabelas salariais**

(valores mensais em vigor a partir de 1 de Março de 2012)

Níveis	Tabela I — TPG/TPQ/PTR	Tabela II — CST/PCT/GRN PSG/CRD/FRG
I .....	2 711	2 260
II .....	2 467	2 055
III:		
a) .....	1 896	1 846
b) e c) .....	1 825	1 778
IV — c) .....	1 183	1 165
V .....	1 118	1 094
VI:		
d) .....	1 216	1 193
g) .....	939	918
VII — f) e g) .....	808	793
VIII — e) .....	775	760
	748	733
IX .....	713	700

a) Corresponde à retribuição do imediato.

b) Corresponde à retribuição do segundo-oficial de máquinas.

c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respectivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste ACT.

d) Corresponde à retribuição do enfermeiro e integra o subsídio de IHT nos termos da cláusula 22.<sup>a</sup>

e) Corresponde à retribuição do marinheiro-maquinista.

f) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível VI.

g) O contramestre e o maquinista prático, quando desempenharem funções de chefe de quarto de navegação ou chefe de quarto de máquinas, vencem pelo nível IV.

PSG — navio de passageiros.

CRG — navio de carga geral.

PTR — navio tanque petroleiro.

TPG — navio de gás liquefeito.



FRG — navio frigorífico.  
TPQ — Navio de produtos químicos.  
CST — Navio cisterna.  
GRN — Navio graneleiro.  
PCT — Navio porta-contentores.

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho oito empresas e 265 trabalhadores.

Lisboa, 29 de Fevereiro de 2012.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus Sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

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

SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

*João de Deus Gomes Pires*, mandatário.

*José Manuel Morais Teixeira*, mandatário.

*Tiago dos Santos Gouveia Cardoso*, mandatário.

Pela Empresa de Navegação Madeirense, L.ª:

*Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho*, mandatário.

Pela Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, S. A.:

*Carlos Oliveira*, mandatário.

Pela Sacor Marítima, S. A.:

*Luís Carlos Borges Raposo Calvelas*, mandatário.

Pela Transinsular — Transportes Marítimos Insulares, S. A.:

*José António Fernandes Catarino*, mandatário.

Pela Navegar — Companhia Portuguesa de Navegação Internacional, S. A.:

*Lázaro Manuel do Carmo Delgado*, mandatário.

Pela Vieira & Silveira, Transportes Marítimos, S. A.:

*José António Fernandes Catarino*, mandatário.

Pela Portline — Transportes Marítimos Internacionais, S. A.:

*João Alberto dos Santos Pavão Nunes*, mandatário.

Pela Box Lines, Navegação, S. A.:

*Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho*, mandatário.

Depositado em 11 de abril de 2012, a fl. 123 do livro n.º 11, com o n.º 24/2012, 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 DAI — Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, S. A., e a FE-TESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2010.

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a DAI — Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial S. A., que se dedica à refinação de açúcar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas organizações sindicais subscritoras bem como os trabalhadores que a este contrato venham a aderir individualmente, nos termos fixados na cláusula 77.ª-A.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei e renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 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 prazo de vigência previsto no número anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

##### Cláusula 3.ª

##### Produção de efeitos

As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária previstas nesta convenção produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2012.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — É permitida a celebração de contratos a termo, certo ou incerto, bem como a possibilidade de proporcionar estágios, de acordo com a lei em vigor.

2 — A admissão de trabalhadores pela empresa depende das suas necessidades.

3 — Nenhum trabalhador pode ser contratado sem ter sido aprovado por exame médico feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar, cujo resultado será registado em ficha apropriada.

4 — A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste nome completo, morada, tipo de contrato, categoria ou escalão profissional, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho e condições particulares de trabalho, se as houver.

5 — À data da admissão deverão ser fornecidos ao trabalhador um exemplar do AE bem como outras normas internas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Igualdade de oportunidades

1 — É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos.

2 — São garantidos a todos os trabalhadores, em identidade de tarefas e qualificação, os mesmos direitos e garantias, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, retribuição e acesso a qualquer categoria profissional.

3 — Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos a termo, o período experimental terá a duração de 15 dias para contratos inferiores a 6 meses e de 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses.

2 — No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental terá a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5 — Decorrido o período experimental, a antiguidade do trabalhador contar-se-á desde o início do contrato, independentemente do tipo do mesmo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — As profissões e categorias profissionais bem como o nível de enquadramento dos trabalhadores abrangidos por este AE são os que se definem no seu anexo I e II, respectivamente.

2 — Em sede de revisão do AE ou no âmbito da comissão paritária prevista na cláusula 78.<sup>a</sup>, podem ser criadas outras categorias profissionais em resultado de adaptações da empresa às novas actividades a desenvolver.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias profissionais

1 — A atribuição das categorias previstas no anexo I aos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com as funções por estes desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste AE.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Quando, porém, o interesse da empresa o exija, poderá o trabalhador ser encarregado de funções não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador e sejam acompanhadas das devidas acções de formação para o correcto desempenho dos cargos.

3 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição cor-

respondente à categoria do substituído, sendo a diferença paga a título de suplemento de função.

2 — Terminada a substituição, se esta tiver durado menos de 120 dias seguidos ou 160 interpolados, cessa o pagamento do suplemento previsto no número anterior.

3 — Se a substituição tiver durado mais 120 dias seguidos ou 160 interpolados, no prazo de um ano civil, o suplemento de função será integrado na retribuição do substituto.

4 — Nos casos em que a substituição ocorra por um prazo superior a 240 dias seguidos, o trabalhador, desde que obtida a sua concordância, adquirirá também o direito à categoria profissional do substituído.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A formação profissional é da competência da empresa, de acordo com as suas necessidades, e destina-se a permitir a adaptação e actualização do trabalhador às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões tecnológicas efectuadas e ao aperfeiçoamento dos conhecimentos adquiridos.

2 — A formação profissional implica a criação de oportunidades e condições de aprendizagem para as profissões que segundo o critério de empresa a requeiram e a informação e preparação actualizadas e continuada do trabalhador para as funções que desempenha no âmbito da sua profissão.

3 — À empresa cabe proporcionar ao trabalhador meios de formação internos ou fomentar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação.

4 — A empresa atribuirá um valor anual para formação, podendo os trabalhadores, por sua iniciativa, propor-se para a frequência das acções de formação que entendam úteis ou necessárias.

5 — Cabe à administração, ou a quem ela delegar, aprovar os planos de formação que os trabalhadores proponham, atribuindo um subsídio até ao montante de 90 % do valor da respectiva formação. A percentagem do subsídio a atribuir é variável e depende do entendimento que a empresa tenha do interesse que essa formação reveste para a sua actividade.

6 — No caso de o trabalhador, por sua iniciativa, denunciar o contrato de trabalho antes de decorridos 24 meses após a obtenção de formação por si solicitada, deve reembolsar a empresa, no momento da cessação do seu contrato, pelo montante por esta investido.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Regime de promoções

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria, escalão ou nível superior dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado.

2 — Na progressão de carreira o trabalhador manter-se-á durante o mínimo de dois anos na categoria em que estiver classificado, após o que, existindo vaga e por proposta do director respectivo, poderá ser promovido à categoria imediatamente superior.

3 — Por apreciação de mérito, poderão em qualquer momento os trabalhadores passar a auferir um acréscimo de retribuição, relativamente ao seu nível de enquadramento.

4 — Os trabalhadores integrados nos níveis 2, 3 e 4 ascenderão ao escalão seguinte ao fim de dois, três e quatro anos, respectivamente.

5 — O trabalhador integrado no nível 5 ascenderá ao escalão seguinte ao fim de quatro anos, desde que não tenha avaliação profissional negativa.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar e de acções de formação sindical certificada desde que, neste último caso, tal seja possível no enquadramento das actividades da empresa;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

m) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à Comissão de Trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

n) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, designadamente a persecução da melhoria contínua da eficácia do sistema de gestão da qualidade e ambiente, bem como o cumprimento das responsabilidades nele definidas e a colaboração na identificação de oportunidades de melhoria;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

k) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup> («Transferência de trabalhadores»);

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

k) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais ou equipamentos que não se encontrem em condições de segurança ou para os quais não lhes tenha sido facultada a devida formação.

2 — A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação culposa do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regime de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente AE e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — A fixação ou alteração do horário de trabalho geral, sectorial ou individual, compete à empresa, dentro dos limites e observando as normas legais e contratuais sobre a matéria e dando conhecimento às organizações representativas dos trabalhadores.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que poderão ser praticados, a duração máxima do período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais, distribuídas por 8 horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

3 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que laboram em regime por turnos

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Laboração contínua

1 — Nos sectores da empresa em que as necessidades de laboração o exijam, será implementado o regime de laboração contínua, com a prestação de trabalho organizada em regime de turnos rotativos.

2 — Os dias de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos pelo regime de turnos rotativos em laboração contínua poderão não coincidir com o sábado e domingo, devendo no entanto, na organização dos horários, procurar-se que, periodicamente, um dia de descanso semanal coincida com o domingo.

3 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

4 — A afixação dos horários por turnos de laboração contínua deve ser feita em termos anuais até 31 de Dezembro.

5 — A cessação temporária ou o reinício da laboração contínua deverá ser dada a conhecer aos trabalhadores com a maior antecedência possível, procurando sempre respeitar o prazo mínimo de oito dias.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

1 — Trabalho por turnos é o modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Compete à empresa organizar e afixar a escala de turnos, no respeito pelo disposto na lei e neste AE sobre a matéria.

3 — O período normal de trabalho, em regime de turnos, não poderá exceder, em média anual, as 40 horas semanais.

4 — O trabalhador em regime de turnos não pode prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho efectivo, nem mais de seis dias consecutivos de trabalho.

5 — No regime de trabalho por turnos, os trabalhadores têm direito a um intervalo de tempo indispensável para refeição e descanso que não deverá ser inferior a trinta minutos, coordenado com a respectiva chefia directa e assegurada que esteja a continuidade da laboração, o qual

é considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

6 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nelas previstos.

7 — A mudança do horário de laboração normal para o horário de turnos rotativos em laboração contínua, ou o inverso, terá um intervalo mínimo de doze horas de descanso.

8 — A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que o solicitem, desde que das mesmas não resulte prejuízo para o bom funcionamento ou operacionalidade da laboração, não impliquem que qualquer trabalhador preste trabalho em dois turnos consecutivos, nem determinem encargos suplementares para a empresa motivados por essas trocas.

9 — A empresa compromete-se a passar a horário normal qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico do trabalho que o impeça de prestar trabalho em regime de turnos, desde que para tal existam vagas em funções ou cargos compatíveis com as aptidões do trabalhador.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será retribuído nos termos da cláusula 48.<sup>a</sup> («Retribuição do trabalho nocturno»).

### Cláusula 22.<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 pode ser prestado quando ocorram os motivos previstos na lei para a sua execução, mas apenas será considerado como tal e pago aquele que for solicitado e controlado pela empresa.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas, ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando para tal haja acordo entre a empresa e o trabalhador;

c) A formação profissional promovida pela empresa, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias;

d) Um período de quinze minutos para transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida como termo do período normal de trabalho diário, não deixando essa tolerância de revestir carácter excepcional e de ser paga como tempo de trabalho normal.

4 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, para além disso, nas situações previstas na lei.

5 — Sempre que o trabalho suplementar ocorra em dia de descanso semanal complementar, descanso semanal obrigatório ou dia feriado, o trabalhador terá direito ao pagamento da deslocação entre a sua residência e a sede da empresa, e vice-versa, no montante correspondente aos quilómetros percorridos, com base na tabela de referência e ao valor por quilómetro estabelecido no n.º 4 da cláusula 28.<sup>a</sup> («Deslocações em serviço»).

6 — O trabalhador terá direito ao pagamento de mais um subsídio de refeição sempre que o trabalho suplementar seja igual ou superior a quatro horas em dias de trabalho normal, ou seja prestado em dias de descanso complementar ou obrigatório, e em dia feriado.

7 — Nos casos previstos no n.º 4 desta cláusula, serão dispensados da realização de trabalho suplementar os trabalhadores que o solicitem, invocando algum dos seguintes motivos:

a) Limitações de saúde do próprio trabalhador, devidamente comprovadas pelo médico do trabalho;

b) Doença grave de familiar ou pessoa em comunhão de vida e habitação, devidamente comprovada pelo médico do SNS;

c) Mulheres com filhos menores até 12 anos;

d) Trabalhadores que frequentem cursos de valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário do curso.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e será gozado nos termos do n.º 3.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes ou, não o sendo possível por inultrapassáveis razões de produção, nos termos do número seguinte.

3 — Os dias e as horas de descanso compensatório serão creditados em conta corrente do trabalhador e gozados preferencialmente nos períodos de redução da produção, mediante aviso prévio do trabalhador com a antecedência mínima de 48 horas, desde que não existam imperativos de serviço em contrário.

4 — Até 31 de Dezembro de cada ano todos os trabalhadores terão de utilizar as horas de descanso existentes em conta corrente.

5 — Quando, por razões imputáveis à empresa, não for possível cumprir com o estabelecido no número anterior, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Laboração contínua — Trabalho prestado em dia feriado

1 — O trabalho prestado em dia feriado, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de

turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção à empresa.

2 — O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 1 da cláusula 23.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar — Descanso compensatório»), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no n.º 2 da cláusula 47.<sup>a</sup> («Retribuição do trabalho suplementar»), quanto à respectiva retribuição.

## CAPÍTULO V

### Transferência e deslocações

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

1 — O local habitual de trabalho é definido pela empresa no acto de admissão do trabalhador.

2 — Na ausência de tal especificação, entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço noutros locais. Quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou estabelecimento a que esteja adstrito.

3 — No que concerne à actividade de técnicos agrícolas, durante o período de apoio à cultura da beterraba, os locais de trabalho são todas as instalações dos agricultores a que cada técnico dá suporte. Após este período, ou na ausência de suporte a agricultores, o local de trabalho é a sede da empresa.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Transferência de trabalhadores

1 — A transferência de que resulte prejuízo sério para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, a empresa custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e pelo seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização prevista neste AE, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — É vedado à empresa, quando da transferência do trabalhador, salvo acordo expresso, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

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

2 — Será pago como trabalho suplementar o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação, que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da empresa.

3 — A empresa assegurará sempre o pagamento das deslocações em serviço, nas seguintes condições alternativas:

a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador, meio de transporte alternativo ou assegurando as despesas de transporte ao trabalhador;

b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

4 — Nos casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa, terá direito ao pagamento das portagens e dos quilómetros efectuados pelo valor de €0,35 cada quilómetro.

5 — A empresa suportará as despesas normais efectuadas pelos trabalhadores que se desloquem em serviço, que compreendem a alimentação, alojamento, transporte ou outras a que haja lugar, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

1 — Para os trabalhadores em regime de trabalho normal o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso semanal complementar.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos serão dias de descanso semanal obrigatório e complementar os que como tal constarem do mapa de turnos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Para além dos feriados mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade (17 de Agosto) ou, quando este não existir, o feriado distrital.

3 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 22 dias úteis. Adicionalmente, os trabalhadores efectivos que trabalhem anualmente em regime de turnos por período superior a quatro meses, seguidos ou interpolados, poderão gozar mais 2 dias de férias.

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

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

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

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

3 — Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho.

4 — O direito de férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

5 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito, após 6 meses completos de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis.

6 — A marcação de período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

7 — Na falta de acordo, a empresa marcará o período de férias, para os trabalhadores da área da produção, entre 1 de Abril e 31 de Dezembro e, para os restantes trabalhadores, entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

8 — O período de férias será em princípio gozado em dias seguidos, podendo, todavia, ser fraccionado em vários períodos por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador, desde que um período corresponda pelo menos a metade do período total de férias.

9 — Os trabalhadores ao serviço da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar têm direito a gozar férias simultaneamente, sempre que tal for possível.

10 — Cabe sempre à empresa a elaboração do mapa de férias dos trabalhadores, o qual deverá ser afixado nos locais de trabalho entre 30 de Março e 31 de Outubro de cada ano.

11 — Têm direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas ou no estrangeiro, nos termos da lei.

12 — O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Doença ou acidente no período de férias**

1 — Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovados que coincidam, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estes como não gozados na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação de interrupção de férias previstas no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa, ou por médico por esta designado, nos termos previstos na lei.

4 — Na impossibilidade do gozo de férias se manter até Dezembro desse ano, o trabalhador tem direito a gozar férias no ano seguinte, em regime de acumulação com as férias vencidas nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — O novo período será marcado imediatamente após o regresso ao trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Regime de férias para os casos de regresso após impedimento prolongado**

No caso em que regresse após impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio previsto neste AE tal como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço na empresa, se ainda as não tiver gozado.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

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

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes,

considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Participação de faltas**

1 — Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço, deverá avisar a empresa no mais curto espaço de tempo possível, até ao limite máximo de 48 horas, o que pode ser feito por interposta pessoa ou telefone, para a direcção à qual o trabalhador está afecto ou para a assessoria de recursos humanos.

2 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de três dias.

3 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-la no prazo de 15 dias após tal notificação.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

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

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;

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



- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;  
l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gratuito, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço.

4 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo no que respeita à atribuição de subsídio de refeição e ao disposto no número seguinte.

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup> («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup> («Tipos de faltas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas que determinem perda de retribuição poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada falta, salvaguardando-se o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias do ano da admissão.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência.

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou outros motivos, o impedimento se prolongue por mais de 30 dias.

2 — Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

4 — Quando o impedimento do trabalhador for devido ao exercício de funções em estruturas de representação colectiva, nos termos previstos na lei e neste acordo, não se opera a suspensão do contrato de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

3 — Durante o mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Só se considera retribuição o que, nos termos deste AE, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo são asseguradas as retribuições mínimas constantes do anexo II.

3 — Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{52 \times \text{período normal de trabalho semanal}}$$

4 — O cálculo da retribuição normal/dia é obtido pela seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Tempo e prazo de pagamento

1 — O pagamento de retribuição de cada trabalhador deverá ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

3 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

4 — A empresa efectua o pagamento por depósito à ordem do trabalhador, em instituição bancária por este indicada e com a qual a empresa trabalhe normalmente ou, na falta de elementos para tal, em cheque pago na tesouraria da empresa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será pago por cada dia de trabalho efectivo um subsídio de refeição no valor de €7,10.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se como dia de trabalho efectivo a prestação de trabalho igual ou superior a cinco horas.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal, não contando para esse efeito os eventuais dias de acréscimo previstos na cláusula 30.<sup>a</sup> («Direito a férias»).

2 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao mês de seu pagamento.

3 — O subsídio de férias será pago juntamente com o vencimento do mês de Junho, salvo se as férias forem gozadas total ou parcialmente em data anterior, situação

em que o subsídio terá de ser pago antes do início das mesmas, se se tratar do maior período de férias marcado.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- a) Em regime de dois turnos rotativos — 20 % da retribuição base;
- b) Em regime de três turnos rotativos — 25 % da retribuição base.

2 — O subsídio de turno será pago nas férias e subsídio de férias na proporção do tempo de trabalho efectuado no regime de turnos no ano civil anterior e no subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho efectuado nesse ano.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 75 % sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 100 % sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3 — Por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador, o pagamento do trabalho suplementar poderá ser substituído por tempo de descanso, acrescido em percentagem não inferior à estabelecida nos números anteriores para a retribuição.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores contratados para prestar trabalho total ou parcialmente durante o período nocturno.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço relativamente às

infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2 — Constitui infracção disciplinar a violação culposa dos deveres consignados na lei e no AE.

3 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos estipulados por aquele e no respeito da lei em vigor.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:

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

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Procedimento e prescrição

1 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2 — O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito a indemnização, não inferior a um mês de retribuição mensal efectiva por cada ano ou fracção de antiguidade, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;
- b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 — Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

3 — O valor global da indemnização não pode ser inferior ao montante correspondente a três meses de retribuição.

4 — Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a dois meses da retribuição mensal

efectiva por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

5 — A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Denúncia por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efectiva correspondente ao período de antecedência em falta, a qual será saldada no acerto final de contas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

## CAPÍTULO X

### Parentalidade

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Protecção na parentalidade

1 — Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2 — O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais mais favoráveis ao trabalhador.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1 — A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- Licença parental inicial;
- Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- Licença parental exclusiva do pai;
- Licença parental complementar.

2 — A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3 — Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>-A

##### Licença parental inicial exclusiva do pai

1 — É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 — Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adoptantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2 — O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sempre que possível fora do horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em três consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores tem direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar gravemente o normal funcionamento da empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Protecção da segurança e saúde

1 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção adoptadas.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se a adopção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou nocturno, nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a filho

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3 — Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de

idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>-A

##### Faltas para assistência a neto

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 — Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 — Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela segurança social, as ausências ao trabalho resultantes de:

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

2 — As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>-A

##### Protecção no despedimento até um ano após o parto

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3 — Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 54.ª («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»), no caso de o trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

## CAPÍTULO XI

### Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

#### Cláusula 65.ª

##### Princípio geral

1 — A empresa tem de assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

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

#### Cláusula 66.ª

##### Equipamento individual

A empresa disporá de equipamentos individuais para tarefas específicas, que incluirão, conforme os casos, fato de trabalho, capacete, luvas, cinto de segurança, máscaras e botas impermeáveis ou calçado adequado, nos termos estabelecidos em regulamentação interna, assegurando as despesas de limpeza e conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

#### Cláusula 67.ª

##### Regulamento de higiene e segurança.

1 — Tem obrigatoriamente de existir na empresa um regulamento de higiene e segurança.

2 — Do regulamento elaborado pela empresa constam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade empregadora;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial.
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processos e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;

- g) Aparelhos máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para atenuar e suprimir os eventuais inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança de primeiros socorros e de carácter social;
- j) Sistema de abastecimento de água;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
- o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- p) Postos de trabalho que obriguem a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3 — A empresa dará conhecimento do regulamento a todos os trabalhadores, quando da sua entrada em vigor e após eventuais alterações.

4 — Os trabalhadores têm o direito de apresentar à empresa ou às entidades fiscalizadoras todas as reclamações ou sugestões referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

#### Cláusula 68.ª

##### Saúde no trabalho

1 — A empresa assegurará um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho e ficam a cargo dos médicos do trabalho, que deverão exercer as suas funções técnicas com isenção e independência.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4 — As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Inspeção-Geral do Trabalho e ao próprio trabalhador.

5 — Os trabalhadores têm direito a apresentar ao médico do trabalho da entidade patronal todas as reclamações e deficiências quer da organização dos respectivos serviços médicos quer das condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

#### Cláusula 69.ª

##### Prevenção do tabagismo

1 — No âmbito da política de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho é obrigação da empresa proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador, em respeito pelos seus direitos.

2 — Não é permitido fumar nas instalações da empresa, com excepção da área ou áreas que para tal forem especificamente criadas.

3 — A proibição prevista no número anterior torna-se efectiva após a criação dos referidos espaços de fumo.

4 — Os espaços acima referidos deverão estar devidamente designados e assinalados, facilmente acessíveis e com condições adequadas de espaço, ventilação e renovação do ar.

5 — A empresa, conjuntamente com os sindicatos outorgantes, deverá desenvolver acções de sensibilização acerca dos perigos do tabagismo activo e passivo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Prevenção e cuidados médicos

1 — A empresa deverá assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, bem com exames periódicos para pesquisas de quaisquer indícios de lesões.

2 — A empresa promoverá formação de pessoal com o curso dos primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas

1 — A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover acções de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e substâncias psicotrópicas em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabilitação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2 — A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3 — Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

4 — O controlo, que terá de efectuar-se sempre de forma aleatória com base em sorteio, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5 — A regulamentação interna da empresa poderá considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) ou de uso abusivo de substâncias psicotrópicas.

6 — Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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

2 — As reuniões referidas no n.º 1 podem ser convocadas pela comissão sindical, pela comissão intersindical, pelos delegados sindicais quando estas não existam ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, salvaguardando situações de excepção.

3 — Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Instalações das comissões sindicais

A empresa porá à disposição dos delegados sindicais um local, junto às instalações, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como circular livremente em todas as secções e dependências da empresa para o exercício da sua actividade, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito individual de 60 horas anuais retribuídas, ou tratando-se de delegado sindical que faça parte da comissão sindical ou intersindical, de um crédito de 96 horas anuais retribuídas. Contudo, em qualquer dos casos, não podem ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para a direcção, bem como para os demais órgãos sociais das associações sindicais, têm direito a um crédito de 48 dias anuais para o exercí-

cio das suas funções, sem perda de retribuição, devendo a sua utilização ser comunicada à empresa com 1 dia de antecedência, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia da ausência.

2 — Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser dispensados, sem direito a retribuição, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada à empresa pela respectiva associação sindical nos termos legais, preferencialmente com a antecedência de oito dias.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3 — As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade da empresa.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>-A

##### Adesão individual ao contrato

1 — Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

b) Em qualquer altura, situação em que aplicação se fará a partir da data de adesão.

2 — Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,6 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para uma das associações sindicais outorgantes por ele indicada nos termos do número anterior.

3 — A DAI enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

### CAPÍTULO XIII

#### Interpretação, integração e resolução dos conflitos

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor do presente AE, constituída por quatro elementos, sendo dois em representação da empresa e dois em representação dos sindicatos signatários.

2 — A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência

mínima, com indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade poderão ser depositadas no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação.

4 — Compete à comissão paritária interpretar e integrar o disposto no presente contrato.

5 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação do AE, a identificação dos respectivos representantes.

6 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após a comunicação à outra parte.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Conciliação e mediação

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente AE pelo recurso à conciliação ou mediação.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias

1 — Em tudo quanto no presente AE não se preveja, regularão as disposições legais aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição da retribuição que o trabalhador auferia à data da sua entrada em vigor, bem como quaisquer outras regalias atribuídas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-na revogada e por este integralmente substituída.

### ANEXO I

#### Definição de funções

*Analista de laboratório.* — É o trabalhador que sob orientação superior, efectua experiências, ensaios e análises químicas nas áreas da produção, controlo de qualidade, estudo e desenvolvimento. Interpreta as instruções que acompanham cada trabalho, recolhe ou recebe amostras dos produtos a analisar e estudar e prepara reagentes e soluções para análises químicas. Prepara tabelas, gráficos e outros dados para relatórios.

Pode ser designado por analista de grau I ou II ou analista principal, consoante a sua experiência.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que, sob orientação superior, executa tarefas diversas de carácter administrativo dentro do sector onde está inserido. Procede ao tratamento adequado de documentação e valores



e colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático.

Pode ser designado por assistente administrativo de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

*Assistente do chefe de serviço (manutenção e escritório).* — É o trabalhador que, em colaboração directa com o seu superior hierárquico, apoia a correcta execução das funções e responsabilidades que a este estão cometidas, assegurando, no âmbito das suas competências a gestão dos meios financeiro, materiais e humanos colocados à disposição do seu sector/departamento.

Pode ser designado por assistente do chefe de serviço de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

*Auxiliar de serviços gerais.* — É o trabalhador que, no sector onde está inserido, assegura tarefas simples, respeitantes ao normal funcionamento do serviço, tais como transporte, carga e descarga de materiais diversos, recolha de amostras e trabalhos de reparação ou auxiliares de outras actividades mais complexas.

Pode ser designado por auxiliar de serviços gerais de grau I ou II, consoante a sua experiência.

*Chefe de operações de produto acabado.* — É o trabalhador que coordena o processamento administrativo das entradas de produção e saídas de produto acabado, confirmando as existências do mesmo em armazém. Garante a emissão de toda a documentação legalmente prevista no que concerne a facturação, responsabilizando-se pelo controlo das pesagens de báscula de produtos entrados e saídos, com excepção da matéria-prima e subsidiária.

*Chefe de serviço.* — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, num sector da empresa e sob orientação superior, as actividades que lhe são próprias; gere e supervisiona os recursos humanos afectos ao seu serviço; organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de forma a optimizá-los, de acordo com os objectivos superiormente fixados; recolhe e prepara informações e elabora relatórios da actividade do serviço.

É designado por chefe de serviço de grau I, II ou III, consoante as responsabilidades que lhe estão atribuídas.

*Chefe de serviço fabril.* — É o trabalhador que tem a seu cargo, durante o respectivo turno, a chefia dos diversos sectores de produção, desde a alimentação do circuito com matéria-prima, até à entrada do produto final em armazém. O desempenho da função exige um elevado grau de especialização técnica, devendo ser capaz de executar ou fazer executar as operações necessárias para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções superiormente recebidas. É responsável pelo cumprimento dos programas de refinação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios técnicos, materiais e humanos postos à sua disposição, pela disciplina, higiene e segurança do pessoal sob as suas ordens, bem como pelo registo e comunicação de ocorrências e anomalias detectadas. Assegura, no âmbito das suas competências as rotinas funcionais inerentes aos períodos de paragem.

É designado por chefe de serviço fabril de grau I ou II, consoante as responsabilidades que lhe estão atribuídas.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia de uma equipa de trabalhadores. É especializado na sua área de trabalho, realizando com rigor todas as tarefas que lhe estão adstritas. É responsável pela correcta utilização dos meios materiais e humanos postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e medidas de higiene

no trabalho do pessoal que integra a sua equipa. (Categoria a extinguir quando vagar.)

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a organização do sistema de armazenagem dos vários materiais e dos seus componentes utilizados na empresa; regista a entrada e saída de materiais e controla as existências.

Pode ser classificado como fiel de armazém ou ajudante de fiel de armazém, grau I ou II, consoante a experiência na função.

*Fogueiro.* — É o trabalhador que, para além das competências que lhe são atribuídas pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, assegura, conduz e responde pela conservação e manutenção dos geradores de vapor; pode ser ainda responsável pela recepção e preparação dos combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores e conduzir turbinas a vapor destinadas a accionar geradores de energia eléctrica.

Pode ser designado por ajudante de fogueiro, fogueiro de 1.ª ou de 2.ª, consoante a carteira profissional detida.

*Gestor da qualidade.* — É o trabalhador que coordena, supervisiona, e assegura a evolução do sistema de gestão da qualidade e ambiente e o sistema e equipa de HACCP. Elabora e gere o plano de auditorias da qualidade e ambiente. Por delegação, representa a empresa no âmbito do Sistema Português da Qualidade e perante entidades externas de certificação.

*Gestor de recursos humanos.* — É o trabalhador que propõe, organiza e implementa directrizes de gestão de recursos humanos, designadamente o plano de formação, sistemas de análise e classificação de funções, avaliação de desempenho, incentivos e regalias, assegurando e supervisionando a aplicação da legislação laboral. Assegura o bom funcionamento dos sistemas sociais existentes e colabora com o médico do trabalho e as entidades responsáveis pela higiene e segurança no trabalho. Colabora na comunicação institucional, imagem promocional e actividades de cariz social da empresa.

*Gestor de sistemas informáticos.* — É o trabalhador que conceptualiza, desenvolve e implementa novos programas e ferramentas informáticas de acordo com as necessidades da empresa. Gere os sistemas de informação (*software* e *hardware*) e procede à análise de requisitos e necessidades dos diversos utilizadores, à concepção e desenvolvimento de aplicações e programas. Propõe e implementa melhorias e actualizações dos equipamentos e aplicações. Procede à análise e contratação externa de serviços de desenvolvimento informático ou *hardware*. Analisa as necessidades de formação na área informática, quer das pessoas directamente envolvidas na área, quer dos diversos utilizadores.

*Indiferenciado.* — É o trabalhador sem função profissional específica que desempenha funções simples, que não requeiram grande aprendizagem, bem como tarefas auxiliares de outros profissionais mais qualificados, podendo laborar em qualquer sector da empresa.

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga transportada e orientação da carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleo e água.

Pode ser designado por motorista de grau I ou II, consoante a sua experiência.

*Oficial de automação.* — É o trabalhador que verifica, calibra, ensaia e procede às alterações necessárias dos circuitos, aparelhos, instrumentos, dispositivos e sistemas eléctricos e electrónicos ou de outras bases tecnológicas. Executa os planos de manutenção preventiva dos equipamentos, diagnostica avarias e repara ou colabora na reparação das mesmas.

Pode ser designado por oficial de automação de grau I ou II, consoante a sua experiência.

*Oficial de electricidade.* — É o trabalhador que, com base em esquemas, desenhos e especificações técnicas, executa trabalhos de montagem, conservação e reparação das instalações eléctricas.

Ensaia rendimentos, modificações de circuitos de diversas bases tecnológicas e actualiza os respectivos esquemas. Efectua o diagnóstico de avarias e repara-as.

Pode ser designado por oficial de electricidade de grau I ou II, consoante a sua experiência.

*Oficial de mecânica.* — É o trabalhador que corta, solda e trabalha o metal, ajusta e monta peças em equipamentos mecânicos. Com base nas especificações técnicas dos equipamentos efectua a manutenção dos mesmos, preparando, afinando ou substituindo ferramentas, máquinas e acessórios.

Pode ser designado por oficial de mecânica de grau I ou II, consoante a sua experiência.

*Operador.* — É o trabalhador que, sob orientação de um profissional qualificado, assegura as rotinas funcionais e vigia as operações tecnológicas que exigem um grau médio de conhecimento dos equipamentos; detecta avarias relacionadas com os mesmos e reporta-as, podendo participar nas reparações necessárias. É o responsável pela utilização correcta do equipamento que opera, mantendo sempre limpo o local de trabalho. Pode ser designado por operador de grau I ou II, consoante a sua experiência.

*Operador especializado.* — É o trabalhador que, a partir da sala de controlo ou no exterior, conduz operações tecnológicas relacionadas com as respectivas fases do processo, de acordo com os parâmetros definidos pelos superiores hierárquicos; detecta avarias/problemas relacionados com a respectiva secção, colaborando na sua resolução.

Pode ser designado por operador especializado de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

*Operador de máquinas.* — É o trabalhador que conduz guinchos, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz, para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro do estabelecimento industrial, bem como para acondicionamento do produto acabado para transporte de mercadoria.

Pode ser designado por operador de máquinas de grau I ou II, consoante a sua actividade e ou experiência.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que, dentro do sector onde está inserido, organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas, com alguma complexidade e que obriguem a tomadas de decisão correntes, designadamente referentes a apuramento de resultados e cálculos contabilísticos, estatísticas, relação com fornecedores e clientes, instituições, gestão administrativa de pessoal e outras, bem como tarefas de apoio administrativo geral. Pode coordenar funcionalmente outros colaboradores.

É designado por técnico administrativo de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

*Técnico de higiene e segurança.* — É o trabalhador responsável pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho aplicáveis à empresa; acompanha a execução de trabalhos nas diversas áreas da empresa, visando o cumprimento dos procedimentos de segurança das instalações e pessoas, de utilização dos equipamentos de segurança e de utilização e operacionalidade dos meios de prevenção e combate a incêndios. É responsável pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de prevenção. Acompanha a prestação de serviços externos nesta área.

*Técnico de secretariado.* — É o trabalhador que apoia a administração e ou direcções, sendo da sua responsabilidade a gestão de agenda, recepção, selecção, distribuição e organização de correspondência, marcação de viagens e hotéis, recepção de pessoas e outras tarefas de carácter administrativo relacionadas com a função. Processa e regista documentos confidenciais e outros, de diversas proveniências. Presta apoio a outros sectores da empresa, em função da disponibilidade do serviço.

Pode ser classificado como técnico de secretariado de grau I, II ou III, consoante a sua especialização.

*Técnico de contabilidade.* — É o trabalhador que executa diversas tarefas de carácter administrativo na área da contabilidade, efectuando lançamentos contabilísticos, classificação de documentos, conciliações bancárias e outras de natureza análoga.

Pode ser designado por técnico de contabilidade de grau I ou II, consoante a sua experiência.

*Técnico de informática.* — É o trabalhador que assegura, a partir de especificações recebidas, a instalação, segurança e manutenção do bom funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações existentes na empresa. Presta apoio aos utilizadores e pode integrar equipas de desenvolvimento de projectos na área informática.

Pode ser designado por técnico de informática de grau I ou II, consoante a sua experiência.

*Técnicos de manutenção.* — É o trabalhador que, com base em esquemas, desenhos e especificações técnicas, diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente, eléctrica, electrónica, mecânica, hidráulica e pneumática. Repara ou participa nas reparações, testa ou participa no ensaio dos equipamentos, colaborando na sua instalação e regulando-os em função das necessidades da produção. Dá apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados, vigiando e controlando o seu desgaste, corrosão e vida útil.

*Tesoureiro.* — É o colaborador que tem a seu cargo a marcação e responsabilidade de pagamentos, garantindo a tramitação dessas operações. Assegura as rotinas de cobranças e recebimentos, garantindo os respectivos depósitos. Relaciona-se com as instituições bancárias no que concerne ao expediente diário. Emite correspondência afecta à sua área de trabalho.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação e limpeza das áreas que lhe forem destinadas, zelando para que os *stocks* dos materiais necessários para o efeito permaneçam actualizados e repondo as unidades sempre que necessário.

## ANEXO II

## Retribuições mínimas

(em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2010)

(Em euros)			
Nível	Enquadramento	1.º escalão	2.º escalão
1	Indiferenciado . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . .	539	
2	Ajudante de fiel de armazém, grau I Ajudante de fogueiro . . . . . Assistente administrativo, grau I . . . . . Auxiliar de serviços gerais, grau I . . . . . Operador, grau I . . . . . Operador de máquinas, grau I . . . . .	616	681
3	Ajudante de fiel de armazém, grau II Analista de laboratório, grau I . . . . . Assistente administrativo, grau II . . . . . Auxiliar de serviços gerais, grau II . . . . . Fogueiro de 2.ª . . . . . Motorista, grau I . . . . . Oficial de automação, grau I . . . . . Oficial de electricidade, grau I . . . . . Oficial de mecânica, grau I . . . . . Operador de máquinas, grau II . . . . . Operador especializado, grau I . . . . . Operador, grau II . . . . .	738	823
4	Analista de laboratório, grau II . . . . . Assistente administrativo, grau III . . . . . Fiel de armazém . . . . . Fogueiro 1.ª . . . . . Motorista, grau II . . . . . Oficial de automação, grau II . . . . . Oficial de electricidade, grau II . . . . . Oficial de mecânica, grau II . . . . . Operador especializado, grau II . . . . . Técnico de contabilidade, grau I . . . . . Técnico de informática, grau I . . . . . Técnico de secretariado, grau I . . . . .	895	983
5	Analista principal . . . . . Assistente de chefe de serviço, grau I Chefe de operações de produto acabado Chefe de turno* . . . . . Operador especializado, grau III . . . . . Técnico administrativo, grau I . . . . . Técnico de contabilidade, grau II . . . . . Técnico de informática, grau II . . . . . Técnico de manutenção . . . . . Técnico de secretariado, grau II . . . . . Tesoureiro . . . . .	1 072	1 168
6	Assistente de chefe de serviço, grau II Chefe de serviço, grau I . . . . . Técnico administrativo, grau II . . . . . Técnico de higiene e segurança . . . . . Técnico de secretariado, grau III . . . . .	1 264	
7	Assistente de chefe de serviço, grau III Chefe de serviço fabril, grau I . . . . . Chefe de serviço, grau II . . . . . Técnico administrativo, grau III . . . . .	1 556	
8	Chefe de serviço fabril, grau II . . . . . Chefe de serviço, grau III . . . . .		

(Em euros)

Nível	Enquadramento	1.º escalão	2.º escalão
8	Gestor de qualidade . . . . . Gestor de recursos humanos . . . . . Gestor de sistemas informáticos . . . . .	1 944	

\* A categoria profissional de chefe de turno das áreas de electricidade, automação e mecânica extingue-se quando vagar.

## Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 135 trabalhadores.

Coruche, 26 de Março de 2012.

Pelo DAI — Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, S. A.:

*José Armino Isidoro Cabrita*, presidente do conselho de administração.

*Jorge Manuel Fino Correia*, director-geral.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

*António Alexandre P. Delgado*, mandatário.

*João Henrique N. Meirinho*, mandatário.

Depositado em 9 de março de 2012, a fl. 123 do livro n.º 2, com o n.º 23/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### AE entre Sidul Açúcares, Unipessoal, L.da, e a FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

O AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2011, é revisto da forma seguinte:

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito e vigência

## Cláusula 1.ª

## Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul

Açúcares, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, que se dedica à actividade de refinação de açúcar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período de vigência é de 18 meses, salvo no que respeita às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos se nenhuma das partes formular proposta da sua revisão.

3 — A proposta de revisão deve ser apresentada por escrito à outra parte até dois meses antes do termo período de vigência que estiver em curso e considerar-se-á aceite se não houver resposta por escrito no prazo de um mês a contar da data da sua recepção.

4 — Havendo resposta, as negociações devem iniciar-se no prazo de um mês a contar da data da sua apresentação, fixando as partes, por acordo escrito, o calendário das negociações na sua primeira reunião.

5 — O período de vigência no que respeita às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária é de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos caso não sejam denunciadas depois de decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — A admissão de profissionais pela entidade patronal depende da satisfação das condições estabelecidas para cada categoria profissional constantes dos anexos I e II, ouvidas as comissões de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais.

2 — A entidade patronal tem a faculdade de abrir concurso para admissão dos seus trabalhadores.

3 — No preenchimento das vagas e uma vez reunidos os requisitos de competência para lugar vago, a entidade patronal atenderá, em caso de igualdade, à seguinte ordem de preferência:

1) Os filhos ou viúvos dos seus empregados falecidos, com prioridade para os que careçam de prestar assistência inadiável ao seu agregado familiar, em razão desse mesmo falecimento;

2) Os filhos dos seus empregados reformados pela ordem indicada no número anterior;

3) Os filhos dos seus empregados ao serviço pela ordem indicada no número anterior;

4) Os que constem do registo de desempregados dos sindicatos, com prioridade pela ordem de inscrição mais antiga no registo de desempregados.

4 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar, cujo resultado será registado em ficha apropriada.

5 — Quando um trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho com a empresa a fim de ingressar noutra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores ou sócios comuns, a nova entidade patronal obriga-se a considerar para os devidos efeitos a data de admissão na primeira e o AE da Sidul Açúcares, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

6 — A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste: nome completo, morada, definição de funções, categoria ou escalão profissional, classe, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho, condições particulares de trabalho e resultado do exame médico referido.

7 — À data da admissão deverão ser fornecidos ao trabalhador os regulamentos gerais internos em vigor na empresa, caso existam.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por iniciativa do trabalhador, sem justa causa, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado pela segurança social, seja reformado por invalidez, e a quem for eventualmente anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do diploma regulador, será readmitido na sua antiga categoria, com todos os direitos e regalias inerentes.

3 — A readmissão para a mesma categoria, classe ou escalão não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem pré-aviso nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período experimental maior, fixando-se então o período experimental de três meses.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita por sua iniciativa um trabalhador que haja por esse motivo rescindido o contrato de trabalho anterior.

5 — Caso o trabalhador seja contratado a prazo, considera-se igualmente, para os devidos efeitos, o período experimental de 15 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeito de substituição temporária, entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador substituído continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória.

3 — A admissão para efeitos de substituição temporária não poderá exceder o prazo de 90 dias, findo o qual o trabalhador admitido que se mantenha ao serviço da entidade patronal passará aos seus quadros efectivos.

4 — Ocorrendo alguma vaga na mesma função e categoria durante o período de substituição temporária, o substituído tem preferência no seu preenchimento.

5 — O contrato celebrado com o substituído caduca por efeito de apresentação do substituído, quando a apresentação deste se verifique dentro do prazo fixado no n.º 3 desta cláusula, mediante um pré-aviso de 10 dias.

6 — A retribuição do substituído não pode ser inferior à da categoria do substituído.

#### Cláusulas 8.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

É permitida celebração de contratos de trabalho a termo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de lugares de técnicos altamente qualificados

Para provimento de lugares de técnicos altamente qualificados, a entidade patronal poderá convidar técnicos cujo currículo académico e profissional o justifique, desde que dentro da empresa não existam técnicos que assegurem nas mesmas condições o desempenho das funções em causa, ficando sujeitos à integração nas definições de funções correspondentes descritas neste contrato.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Definição funcional das categorias profissionais

As profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que se enumeram e definem no seu anexo I.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias profissionais

1 — A atribuição de categorias aos trabalhadores é feita pela entidade patronal de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — A atribuição de categorias constará de mapa a afixar pela entidade patronal até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, cópia do qual será remetida aos sindicatos.

3 — É vedado à entidade patronal atribuir categorias ou por qualquer forma proceder a classificações profissionais em oposição aos termos estipulados neste contrato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação e acesso profissional

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes como uma matéria de maior importância para as partes.

2 — Anualmente, a empresa elaborará e implementará um plano de formação, cujo conteúdo será do conhecimento dos trabalhadores.

3 — A empresa promoverá as necessárias acções de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias e aos novos processos de trabalho, tendo em vista a actualização e valorização profissional dos trabalhadores.

4 — O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de informação referidos nos números anteriores será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho efectivo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regime de promoções

1 — Constitui promoção o acesso de um trabalhador a categoria ou classificação profissional superior àquela que mantinha, ou ainda o desempenho de funções de natureza diferente daquelas que exercia, quando lhe passe a corresponder uma escala de retribuição mais elevada, sem prejuízo do disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>

2 — Quando o lugar vago for preenchido por promoção, a entidade patronal abrirá concurso interno entre os seus trabalhadores, sem prejuízo das promoções obrigatórias estipuladas neste contrato.

3 — Em caso de igualdade, dar-se-á preferência ao trabalhador mais antigo.

4 — O concurso interno previsto no n.º 2 será aberto aos trabalhadores do sector e, na sua falta, aos trabalhadores que a ele se candidatem.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

As promoções obrigatórias para cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Certificados

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho os quadros de pessoal em dois exemplares, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores, anualmente, até 30 de Abril de cada ano.

2 — Os quadros de pessoal referidos no número anterior deverão ser assinados pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, pelos delegados sindicais.

3 — Logo após o envio, a entidade patronal afixará durante o prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos quadros de pessoal referidos no n.º 1 desta cláusula.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;

b) Usar de respeito e de urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos mesmos, quando investidos em funções de chefia, que tratem com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Prestar à comissão de trabalhadores e sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos e que se relacionem com o cumprimento deste contrato;

d) Criar condições e incentivos que possibilitem o aumento da produtividade pela melhoria da formação profissional;

e) Enviar aos sindicatos até ao dia 10 de cada mês o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, caso os trabalhadores o autorizem, de acordo com a legislação aplicável, acompanhados dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos e assinados pelos delegados sindicais;

f) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;

g) Passar certificados contendo informações de carácter profissional de acordo com a solicitação do trabalhador;

h) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;

i) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo do normal funcionamento do sector;

j) No caso de acidente ou doença profissional, garantir aos trabalhadores as condições pecuniárias existentes como se estivessem efectivamente ao serviço.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Observar um comportamento correcto no trato com os órgãos de gestão e trabalhadores a qualquer nível de hierarquia;

b) Comparecer pontualmente no local de trabalho;

c) Executar com eficiência as tarefas que lhes sejam cometidas;

d) Cumprir as ordens, instruções e regulamentos internos que emanem dos órgãos hierarquicamente competentes, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;

e) Colaborar nas iniciativas tendentes ao progresso da formação profissional e na produtividade do trabalho;

f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens e equipamentos que lhes forem confiados, dentro das limitações que decorram do exercício das funções profissionais, tendo em atenção o estado dos mesmos;

g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar um comportamento correcto com os trabalhadores que lhe sejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;

h) Cumprir as disposições deste contrato e da lei.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias;

d) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade, salvo nos casos previstos neste contrato e na lei;

e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador;

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

g) Explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens e prestação de serviços ao trabalhador;

h) Despedir o trabalhador sem justa causa;

i) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato;

j) A prática do *lock-out*;

l) Não coarctar em medida alguma o exercício por parte do profissional de funções sindicais, funções em instituições de segurança social ou de quaisquer outras relacionadas com as estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites deste contrato e da lei;

m) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontrem em condições de segurança;

n) Ter ao seu serviço trabalhadores sem retribuição certa mínima;

o) Admitir ao seu serviço trabalhadores reformados.

2 — É garantido o direito à greve.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como aí será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Comissões de trabalhadores

1 — A actividade das comissões de trabalhadores é exercida nos termos da Constituição e da Lei n.º 46/79.

2 — As comissões de trabalhadores e seus membros gozam dos direitos e garantias expressas na Constituição e na Lei n.º 46/79.

3 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para a defesa dos seus interesses.

4 — As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores, por voto directo e secreto.

5 — O estatuto deve ser aprovado em plenário de trabalhadores.

6 — Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

7 — Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores.

8 — Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;

c) Intervir na reorganização das unidades produtivas;

d) Participar na elaboração da legislação de trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

## CAPÍTULO IV

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

4 — A entidade patronal deve dispensar os delegados sindicais ou os dirigentes sindicais ao seu serviço quando o sindicato o solicitar.

5 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegado sindical ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

6 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 8 desta cláusula.

7 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

8 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm 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.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

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.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa para o exercício das suas funções.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nas respectivas secções e em locais apropriados, para o efeito reservados pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

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

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Crédito de horas**

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

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito à retribuição.

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

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

6 — A direcção 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.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Composição das comissões 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 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula:

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

representando  $n$  o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Legislação complementar**

Em todo omissis serão observadas as demais disposições na lei sindical.

## CAPÍTULO V

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

1 — Dentro dos limites decorrentes do presente acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.

3 — É no entanto lícita a prestação de trabalho a tempo parcial nas situações previstas neste contrato e na lei.

4 — A redução ou suspensão da laboração só poderá ser efectuada nos termos e com os condicionamentos previstos na lei.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

1 — A empresa deverá facilitar o emprego dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, assim como o emprego dos deficientes em geral, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2 — Caso a redução de capacidade de trabalho, pelos motivos indicados, se verifique em trabalhadores já ao serviço da empresa, ser-lhes-á garantido o trabalho em condições adequadas, sem diminuição da retribuição.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Formas de trabalho interditas**

A entidade patronal não pode manter trabalhadores ao seu serviço quando remunerados por trabalho à peça ou por tarefa.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Horário de trabalho**

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

2 — A fixação ou alterações do horário de trabalho, geral, sectorial ou individual, compete à empresa, depois de ouvida a comissão de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1 — A duração do período normal de trabalho é de 40 horas por semana e de 8 horas por dia, salvo o disposto



nos números seguintes e sem prejuízo dos horários de menor duração acordados.

2 — A duração do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores dos serviços administrativos é de 37 horas e 30 minutos, sem prejuízo de períodos de menor duração por eles já praticados.

3 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração em quatro equipas é de 40 horas semanais de segunda-feira a sábado, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

4 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de 37 horas e 30 minutos semanais, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

5 — A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira para os trabalhadores que não estejam em regime de laboração contínua ou de laboração em regime de quatro equipas, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 49.<sup>a</sup>

6 — O período normal de trabalho em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa instalação ao serviço o período de laboração seja de doze horas ou superior, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, que revestirão a forma de dois turnos rotativos e ou sobrepostos, ou de três turnos rotativos.

2 — Para o pessoal em regime de turnos o período normal de trabalho, em cada dia, deverá ser interrompido pelo intervalo de tempo indispensável a uma refeição, de 60 minutos, assegurada que seja a continuidade da laboração.

3 — Para efeitos do número anterior, o trabalhador em regime de turnos não poderá prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — O período correspondente ao intervalo para refeição é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5 — Os trabalhadores que por determinação da empresa permaneçam no seu posto de trabalho durante o intervalo para descanso ou refeição e, por esse facto, venham recebendo o valor correspondente a uma hora normal de trabalho, a título de compensação por falta de descanso, à data da entrada em vigor deste contrato, manterão essa regalia.

6 — Compete à empresa, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar anualmente, até ao dia 1 de Março, a escala de turnos a vigorar no ano económico seguinte.

7 — No caso de alteração do ano económico, que actualmente decorre de 1 de Abril a 31 de Março do ano seguinte, as escalas serão afixadas com uma antecedência mínima de um mês em relação ao início do ano económico.

8 — A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que as solicitem, desde que das mesmas não resultem prejuízos para o bom funcionamento dos serviços ou operacionalidade da laboração.

9 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal ou de dois turnos, será dada preferência, em caso de igualdade, aos trabalhadores de dois turnos ou de três turnos, respectivamente, que satisfaçam as condições mínimas exigidas ou que a elas se candidatem.

10 — Nenhum trabalhador pode ser admitido na empresa para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo por escrito.

11 — Quando qualquer trabalhador sofra de doença comprovada pelo médico da empresa que se revele incompatível com o regime de turnos mas que permita o seu ingresso no horário normal, compromete-se a empresa a assegurar a sua passagem a este último regime, mantendo o trabalhador direito ao subsídio de turno desde que tenha mais de 15 anos de trabalho em turno.

12 — Em caso de dúvida, e para o efeito previsto no número anterior, poderá o médico da empresa propor que o trabalhador seja sujeito a apreciação de equipa médica, composta por três elementos, sendo um designado pelo trabalhador e outro pela empresa, que por sua vez designarão por acordo o terceiro com voto de desempate.

13 — Se não existir sistema de transportes públicos que assegure o transporte de ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado de habitação permanente do trabalhador antes das 8 horas ou depois das 23 horas e 30 minutos, a esse trabalhador é assegurado pela empresa o custo dos transportes, nas condições que esta estipular, sem prejuízo do sistema de transportes já existente na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

14 — Quando o trabalhador estiver em regime de prestação normal de trabalho e, nos termos previstos neste AE, for afecto ao regime de turnos, ou quando estiver em prestação de trabalho por turnos, segundo determinado horário, e for afecto a turno de horário diferente, para além da rotação normal a que está obrigado, só poderá iniciar a nova prestação de trabalho a que foi afecto depois de decorrido um mínimo de doze horas sobre o termo da prestação de trabalho anterior, sem prejuízo de período de maior duração já praticado na empresa.

15 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade pode, se assim o entender, requerer a sua passagem ao regime normal de trabalho, comprometendo-se a empresa a assegurar essa passagem logo que exista posto de trabalho por preencher em horário geral para o qual o trabalhador tenha a competência técnica exigida, só mantendo o direito ao subsídio de turno se preencher as condições estipuladas no n.º 11 desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>-A

##### Laboração contínua

1 — A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração contínua extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2 — No caso de suspensão da laboração contínua por período superior a um ano ou a três anos, o período previsto no número anterior será alargado para 90 ou 180 dias, respectivamente.

3 — O sistema de laboração contínua efectivar-se-á, em princípio, através de um horário de cinco equipas em laboração, ou de quatro equipas e uma de reforço.

4 — A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração contínua do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no n.º 11 da cláusula 34.<sup>a</sup> («Trabalho por turnos»), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>-B

##### Labouração em regime de quatro equipas

1 — A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração em regime de quatro equipas extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2 — O sistema de laboração em regime de quatro equipas efectivar-se-á através de um horário de quatro equipas em laboração.

3 — A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração em regime de quatro equipas do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no n.º 11 da cláusula 34.<sup>a</sup> («Trabalho por turnos»), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando se verificarem os motivos indicados no número seguinte, sendo o trabalhador deles informado.

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

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, designadamente prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período de trabalho, circunstâncias em que não fica sujeito aos limites previstos no n.º 6 desta cláusula.

5 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte do trabalhador sempre que não existam transportes públicos à hora de entrada e saída do trabalho, quando suplementar, bem como a assegurar a sua alimentação dentro do período em que se efectue o referido trabalho, contando-se este como tempo de trabalho suplementar.

6 — A prestação de trabalho suplementar previsto no n.º 3 fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de 2 horas por dia normal de trabalho, 7,5 horas em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 150 horas anuais.

7 — Nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula serão sempre dispensados da realização de trabalho suplementar, a solicitação sua, os trabalhadores que por graves motivos pessoais ou familiares e de doença, devidamente comprovados, não o possam efectuar, as mulheres grávidas ou com encargos de família, os menores e os profissionais que frequentem cursos para valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário dos cursos.

8 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de dez horas entre jornadas de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, confere ao trabalhador um dia completo de descanso, à sua escolha, num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia de feriado confere igualmente ao trabalhador um dia completo de descanso, a escolher por acordo entre o trabalhador e a empresa, salvo o disposto na cláusula seguinte para os trabalhadores em laboração contínua nos feriados, em que não está previsto o encerramento obrigatório.

3 — O disposto nos números anteriores é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar efectivamente prestado.

5 — O trabalhador que, por razões excepcionais, tiver de prestar oito ou mais horas suplementares seguidas na sequência do período normal de trabalho tem direito a um dia de descanso.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 30 dias seguintes.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>-A

##### Labouração contínua e laboração em regime de quatro equipas — Trabalho prestado em dia feriado

1 — O trabalho prestado em dia feriado de encerramento não obrigatório, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 130 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2 — O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar — Descanso compensatório»), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no n.º 1 da cláusula 69.<sup>a</sup> («Retribuição por trabalho suplementar»), quanto à respectiva retribuição.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, desde que a ela corresponda uma alteração de natureza da tarefa a desempenhar pelo trabalhador substituto.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 160 interpolados, no prazo de um ano civil, o substituto manterá o direito à retribuição que passou a receber nas condições do número anterior, assim como adquirirá o direito à classificação profissional do substituído, mesmo que cessada a substituição.

3 — Se a substituição durar menos de 120 dias seguidos, o substituto que haja passado a receber retribuição superior nas condições do n.º 1 desta cláusula regressa à situação anterior à substituição.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Serviço de prevenção

1 — As entidades patronais poderão constituir equipas de prevenção quando entendam que a sua criação se justifica, em moldes a regulamentar internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores que estejam inscritos em serviços ou equipas de prevenção, caso estes venham a constituir-se, após a data de entrada em vigor deste contrato, terão direito a uma compensação especial, que a empresa fixará internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

## CAPÍTULO VI

### Regulamento interno

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Dentro dos limites estipulados neste contrato e na lei, compete à empresa estabelecer as regras internas de organização.

2 — A entidade patronal deverá dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho.

3 — A entidade patronal ouvirá as comissões de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais sobre as normas internas de organização antes de as submeter ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para aprovação.

4 — O regulamento interno visará reunir as normas genéricas, extensivas à generalidade dos trabalhadores,

sobre matérias cuja organização exija a formulação e aplicação de regras a observar por forma sistemática e que a empresa entenda deverem ser regulamentadas com base em critérios de uniformidade.

5 — Os trabalhadores poderão propor sugestões à entidade patronal sobre os regulamentos internos.

6 — Uma cópia do regulamento interno será facultada aos delegados sindicais, quando por eles solicitada.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Matérias de regulamentação

Constarão do regulamento interno da empresa, nomeadamente:

- a) Condições e formalidades de admissão;
- b) Exames médicos e psicotécnicos;
- c) Condições de concursos internos para preenchimento de vagas;
- d) Horários praticados;
- e) Condições de pagamento de refeições ou outros produtos, quando fornecidos pela empresa;
- f) Regime de faltas e sua justificação;
- g) Assistência médica e medicamentosa.

## CAPÍTULO VII

### Transferências e deslocações

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Transferências de trabalhadores

1 — A transferência de que resulte prejuízo para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, a entidade patronal custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e do seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

4 — O ónus da prova sobre os prejuízos decorrentes da transferência cabe sempre à entidade patronal.

5 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador poderá sempre optar pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações equivalentes aos casos de despedimento com justa causa por sua iniciativa.

6 — É vedado à entidade patronal, quando da transferência do trabalhador, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Deslocações

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

2 — Será pago como trabalho extraordinário o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação, que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da entidade patronal.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Abonos para transportes

1 — A entidade patronal assegurará sempre o pagamento das deslocações em serviço, nas seguintes condições, em alternativa:

a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou assegurando as despesas do transporte;

b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

2 — Para os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa terá direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, de uma verba determinada pelo coeficiente 0,29 sobre o preço do litro de gasolina super que vigorar à data da deslocação.

3 — Verificando-se com regularidade a situação prevista no número anterior, a entidade patronal obriga-se a fazer um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada,

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de €69 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de €100,30 e €180,30 para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — €41,40;

Pelo almoço ou jantar — €17,80.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Áreas de trabalho

1 — A empresa obriga-se a definir, por escrito, se for caso disso, as áreas de trabalho dos trabalhadores em serviço externo permanente.

2 — No caso de alteração substancial das áreas de trabalho do trabalhador, a entidade patronal garantirá a esse trabalhador o vencimento base, acrescido do vencimento variável, correspondente à média mensal auferida nos 12 meses anteriores à data da alteração, durante os 5 meses subsequentes à data da referida alteração.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Seguro

1 — A empresa deverá assegurar aos trabalhadores de vendas, desde que em serviço externo permanente, seguro contra, acidentes de trabalho que cubra o período em que o trabalhador deixa o local de trabalho a que está adstrito até ao seu regresso, durante as 24 horas do dia, com exclusão do período correspondente aos dias de descanso semanal, salvo se a deslocação de ida e volta se verificar durante esses dias, com autorização da entidade patronal.

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a €60 648,80.

3 — A entidade patronal e o trabalhador que se desloque no continente poderão concertar um seguro de acidentes pessoais, por mútuo acordo, quando o trajecto a percorrer pelo trabalhador o justifique.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, excepto para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua, para os quais serão os que por escala lhes competirem e para os trabalhadores em regime de quatro equipas, para os quais será o domingo e um outro dia que por escala lhes competirem.

3 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a segunda-feira poderá constituir dia de descanso semanal em vez do sábado, só para os profissionais da manutenção que já tenham este regime, ou para aqueles que sejam admitidos nessas condições.

4 — Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua e para os trabalhadores em regime de quatro equipas, os dois dias de descanso semanal podem ser aferidos em termos médios anuais.

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Feriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados os dias de terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde se situa o estabelecimento.

3 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4 — O feriado municipal será gozado em 24 de Dezembro, ou no dia útil imediatamente subsequente caso o dia 24 coincida com um dia de descanso semanal em situação de laboração contínua.

5 — O feriado municipal será gozado na segunda-feira de Carnaval e será atribuído um dia de dispensa a todos os trabalhadores respeitante à quadra natalícia, a gozar no dia 24 ou no dia 31 de Dezembro, ou em dia oportuno consoante o regime de horário de trabalho e respectivo turno. Esta disposição é válida para a situação de laboração em regime de quatro equipas.

6 — Salvo acordo em contrário entre a empresa e os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua, a fábrica encerrará obrigatoriamente nos feriados de 1 de Maio, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa e 25 de Dezembro, podendo ainda a empresa, caso assim o entenda, encerrar, total ou parcialmente, a sua actividade em um ou mais dos feriados mencionados no n.º 1 desta cláusula. Se a empresa estiver em regime de laboração em quatro equipas, a empresa encerrará no feriado de 1 de Janeiro por troca com o Domingo de Páscoa.

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Férias — Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias de 23 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — O trabalhador admitido na empresa terá direito a gozar férias no ano da sua admissão pelo período correspondente a dois dias e meio por cada mês, desde que a admissão tenha lugar antes de 30 de Outubro.

4 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Cabe sempre à entidade patronal a elaboração do mapa de férias dos trabalhadores, ouvidos os seus órgãos representativos.

6 — A entidade patronal marcará o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, na falta de acordo com o trabalhador e seus órgãos representativos.

7 — O período de férias será em princípio gozado em dias seguidos, podendo, todavia, ser fraccionado em vários períodos por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, desde que um período corresponda pelo menos a metade do período total de férias.

8 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar as férias simultaneamente.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, cabendo aos trabalhadores comunicar por escrito esse facto à entidade patronal, logo que convocados.

10 — O mapa de férias a elaborar pela entidade patronal, de harmonia com o n.º 5 desta cláusula, deverá ser afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano.

11 — Têm direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas ou no estrangeiro.

12 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

13 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o seu adiamento, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador tem direito a receber, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Regime especial de férias para estabelecimentos fabris

1 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 51.<sup>a</sup> deste contrato

pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento fabril, até 30 dias, entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

2 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a entidade patronal deverá comunicar aos trabalhadores qual o mês ou meses de encerramento, até ao dia 15 de Março do ano a que respeite, quando pretender usar da faculdade prevista no número anterior.

3 — Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Doença ou acidente no período de férias**

1 — Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovado que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação de interrupção de férias prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia de início da doença, bem como do seu termo.

3 — A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, da verificação do facto pelo médico indicado pela entidade patronal.

4 — No caso de a impossibilidade do gozo de férias se manter até Dezembro desse ano, o trabalhador tem direito a gozar férias no ano seguinte, em regime de acumulação com as férias vencidas nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — O novo período será marcado imediatamente após o regresso ao trabalho.

6 — Se na data indicada para o início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, ou em situação de passagem à reforma, pode naquela data receber o subsídio de férias, se assim o desejar.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Regime de férias para os casos de regresso após impedimento prolongado ou de serviço militar**

1 — No ano em que regresse do serviço militar obrigatório, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio previstos neste contrato, tal como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço na empresa no ano transacto.

2 — Ao trabalhador que após impedimento prolongado motivado por doença ou acidente retome o serviço aplica-se igualmente o disposto no número anterior.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, até 15 dias antes do início das férias, um subsídio em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Pagamento das férias não gozadas**

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração de férias vencidas mas não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado do ano de cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

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

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

4 — Não será contado, para efeitos do n.º 2 desta cláusula, o período de tolerância de ponto que for fixado nas empresas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Participação de faltas**

1 — Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto espaço de tempo possível, o que pode ser feito através de interposta pessoa e ou pelo telefone, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 61.<sup>a</sup>

2 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de três dias.

3 — As faltas referidas na alínea g) da cláusula 61.<sup>a</sup> deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1 — Consideram-se faltas justificadas as que prévia ou posteriormente a entidade patronal autorize e as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para a comparência em dia e hora determinados;

b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença, parto ou acidente;

c) Doença, parto ou acidente de trabalho;

d) Necessidade de comparecer a consultas médicas ou de receber tratamento receitado por médico;

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

f) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções em instituições de previdência ou autarquias locais;

g) Casamento, durante duas semanas de calendário;

h) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;

i) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

j) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

l) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções de bombeiro voluntário;

m) Doação de sangue a título gratuito durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

n) Até dois dias consecutivos por nascimento de filho.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas e) e f) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade, através de ofício comprovativo, pelos respectivos organismos, no prazo máximo de três dias a contar da falta.

3 — Nos casos previstos nas restantes alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula torna a falta injustificada.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou quaisquer outras regalias.

2 — Determinam, no entanto, perda de retribuição as faltas, ainda que justificadas, dadas nos casos previstos nas alíneas e) e f) da cláusula 61.<sup>a</sup>, sem prejuízo do crédito de horas estabelecido neste contrato.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

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

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

b) Falte injustificadamente com alegação de motivos de justificação comprovadamente falsos.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por mo-

tivo que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, serviço militar obrigatório ou outros motivos, o impedimento se prolongue por mais de 180 dias.

2 — Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas licenças sem retribuição por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador, para os efeitos dela derivados.

3 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especialmente para o efeito.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Só se considera retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato e das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações certas mínimas mas constantes do anexo IV.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Tempo e prazo de pagamento

1 — O pagamento da retribuição de cada trabalhador deverá ser efectuado até ao dia 25 de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um documento de onde constem o nome completo do trabalhador, a sua classificação profissional, o número de beneficiário da segurança social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a especificação das importâncias relativas ao trabalho normal, as horas extraordinárias, o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro ou por transferência bancária, e, neste último caso, sempre com o acordo do trabalhador.

4 — O pagamento será sempre feito ao mês qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho por turnos**

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de três turnos rotativos de segunda-feira a sábado — €180,20;

b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — €109,80;

c) Regime de laboração contínua e de laboração em quatro equipas — €353,60.

2 — Os valores do subsídio de turno já incluem o subsídio de trabalho nocturno, devendo, todavia, este prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.

3 — O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de turnos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebê-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da empresa, faltas justificadas nos termos da cláusula 62.<sup>a</sup> («Consequências das faltas justificadas»), doença profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.

4 — O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando a empresa, através do seu representante, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

5 — O trabalhador por turnos que se haja candidatado a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal e que, para esse efeito, ingresse neste regime, manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

6 — O trabalhador por turnos que, por iniciativa da empresa, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respectivo subsídio.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Retribuição por trabalho suplementar**

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado é retribuído com um acréscimo de 100 % sobre o valor da retribuição horária.

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho nocturno**

1 — O trabalho nocturno é retribuído com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho suplementar nocturno é retribuído pela acumulação do valor do trabalho nocturno previsto no número anterior, com a percentagem prevista na cláusula 69.<sup>a</sup> («Retribuição do trabalho suplementar») para pagamento das horas suplementares.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 — Aos trabalhadores serão devidas diuturnidades sobre o vencimento base, calculadas nos termos dos números seguintes.

2 — Para os trabalhadores ao serviço da entidade patronal que à data da entrada em vigor deste contrato já recebem duas diuturnidades, o vencimento da 3.<sup>a</sup> reporta-se ao início do mês em que se perfaçam três anos sobre a atribuição da 2.<sup>a</sup> diuturnidade.

3 — Para os trabalhadores ao serviço da entidade patronal que à data da entrada em vigor deste contrato já recebem uma diuturnidade, o vencimento da 2.<sup>a</sup> reporta-se ao início do mês em que se perfaçam três anos sobre a atribuição da 1.<sup>a</sup> diuturnidade.

4 — Para os trabalhadores que ainda não recebam qualquer diuturnidade ou para os que não estejam ao serviço da entidade patronal à data da entrada em vigor deste contrato, o vencimento da 1.<sup>a</sup> reporta-se à data do vencimento de três anos de antiguidade e o vencimento da 2.<sup>a</sup> à data de vencimento de seis anos de antiguidade.

5 — Em nenhum caso pode um trabalhador receber mais de cinco diuturnidades, incluindo-se na contagem as já vencidas na data da entrada em vigor deste contrato.

6 — O valor da 1.<sup>a</sup> e da 2.<sup>a</sup> diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade
01 .....	57,80
02 .....	57,80
03 .....	57,80
04 .....	47,40
05 .....	42,20
06 .....	37,50
07 .....	33,90
08 .....	33,90
09 .....	33,90
10 .....	33,90
11 .....	33,90
Seguintes .....	33,90

7 — A 3.<sup>a</sup> diuturnidade é de €33,90 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.<sup>a</sup> diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.<sup>a</sup> diuturnidade e é de €37,70 para todos os trabalhadores.

9 — A 5.<sup>a</sup> e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.<sup>a</sup> diuturnidade e é de €37,70 para todos os trabalhadores.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham completado um ano de trabalho receberão a importância proporcional aos meses completos até 31 de Dezembro, considerando-se



como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

3 — O subsídio de Natal é concedido, segundo idêntico critério de proporcionalidade, aos trabalhadores que cessem a sua relação de trabalho.

4 — O subsídio de Natal é devido por inteiro ao trabalhador que se encontre em situação de baixa por doença, acidente ou doença profissional, mesmo quando em situação de impedimento prolongado.

5 — O subsídio de Natal é devido aos trabalhadores solteiros que, após a data de entrada em vigor deste contrato, venham a ingressar no serviço militar obrigatório, no valor proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil sobre a sua remuneração base.

6 — O subsídio de Natal é devido por inteiro aos trabalhadores casados que, após a data de entrada em vigor deste contrato, ingressem no serviço militar obrigatório.

7 — O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €90,30, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2 — Sempre, que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, os trabalhadores substitutos terão direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Prémio

1 — O trabalhador classificado a partir do grau 5, inclusive, até ao grau 16, inclusive, da tabela de enquadramento constante do anexo III deste contrato tem direito, a partir da data de entrada em vigor deste contrato, a um prémio anual de assiduidade correspondente ao valor da retribuição de oito dias de trabalho, que será pago em Janeiro do ano seguinte, salvo se houver rescisão do contrato, caso em que será pago o valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2 — As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas a), c), com excepção de parto ou acidente, i), j), m) e n) do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup> não serão consideradas para os efeitos de dedução do prémio estipulado, a não ser quando no seu conjunto ultrapassarem os 30 dias anuais.

3 — As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas c), no caso de parto ou acidente, d), e), f), g), h) e j) do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup> não serão consideradas em quaisquer circunstâncias para efeitos de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

4 — As faltas seguidas, motivadas por acidente de trabalho, que dêem origem a um período de baixa que exceda 60 dias ou que produzam qualquer tipo de incapacidade permanente para o trabalhador não serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

5 — As faltas dadas ao abrigo da alínea b) e as autorizações pela entidade patronal serão consideradas para efeitos

de desconto e de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

6 — As faltas que forem dadas pelo trabalhador dentro do limite de oito dias de trabalho anuais carecem sempre de autorização prévia do superior hierárquico do trabalhador e não poderão ser utilizadas em antecipação ou prolongamento do período de férias ou licença sem retribuição.

7 — O trabalhador terá direito ao prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula no seu valor integral, caso não utilize, nas condições fixadas, os oito dias de faltas anuais, ou terá direito ao valor proporcional caso utilize parcialmente, nas condições fixadas, as faltas anuais indicadas.

8 — O trabalhador sujeito a regime de turnos tem direito ao prémio de assiduidade fixado nos termos desta cláusula, acrescido da percentagem de 30 %.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Retribuição horária

1 — Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

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

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

2 — O cálculo da retribuição normal/dia ( $RD$ ) é obtido pela seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

3 e 4 — (*Números eliminados.*)

## CAPÍTULO X

### Regime disciplinar

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos estipulados neste contrato.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar a violação dos deveres consignados neste contrato.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A entidade patronal só poderá aplicar sanções aos trabalhadores mediante processo disciplinar escrito e após a sua conclusão.

2 — O processo disciplinar, precedido ou não de averiguações preliminares, inicia-se com uma comunicação escrita ao trabalhador, acompanhada de uma nota de culpa contendo a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — A entidade patronal enviará aos órgãos representativos dos trabalhadores cópia da nota de culpa mencionada no número anterior.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5 — Os órgãos representativos dos trabalhadores pronunciar-se-ão seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias a contar do momento em que o processo lhes seja entregue por cópia.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá decisão, a qual deverá ter em conta o parecer dos órgãos representativos dos trabalhadores e todas as circunstâncias relevantes do caso, concluindo por propor sanção adequada ou o arquivamento do processo.

7 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias a contar da comunicação referida no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Nulidades do processo

A falta de audiência do trabalhador que não lhe seja imputável e a inexistência de nota de culpa constituem nulidades insanáveis do processo disciplinar.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição até ao limite máximo de 15 dias por ano;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de segurança social ou outros que representem trabalhadores ou de delegados sindicais ou de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmos com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

3 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento de trabalhadores nas condições expressas nos n.ºs 5 e 7 da cláusula 22.<sup>a</sup> deste contrato.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar é igualmente considerada abusiva.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Consequências das sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências:

- a) Se a sanção aplicada consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro fixado neste contrato.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se o cumprimento das cláusulas anteriores.

## CAPÍTULO XI

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Causas de cessaçã

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — Nenhum trabalhador pode ser despedido sem justa causa.

3 — Para além das indemnizações a que tenha direito pela cessaçã do contrato de trabalho, o trabalhador receberá:

- a) A importância correspondente às férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio, caso não o haja recebido anteriormente;
- b) A importância correspondente às férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessaçã e o subsídio correspondente;
- c) A importância proporcional ao subsídio de Natal correspondente aos meses de trabalho do ano da cessaçã.

### Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam, ou devam conhecer.

### Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha, prazo ou não.

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

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

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção de outra parte.

### Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela, sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando

o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

- h) Falta culposa de 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 de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

### Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Justa causa para rescisão por parte do trabalhador

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

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

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 90.<sup>a</sup> deste contrato.

### Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

O trabalhador que se despeça com justa causa tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

### Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

### Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Disposições complementares

1 — Em todo o omissis observar-se-ão as disposições constantes da lei.

2 — Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

## CAPÍTULO XII

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Trabalho de mulheres — Princípios gerais

É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificação e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias estipulados neste contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são ainda assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados e com salvaguarda, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas e radioactivas, sujeição a altas e baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados, casos em que deverão ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição e quaisquer subsídios correspondentes à sua categoria ou classe;

b) Faltar, no período da maternidade, durante 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 sê-lo antes, no todo ou em parte. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;

c) Nos casos de aborto não provocado ou parto de nato-morto, a licença referida na alínea anterior será de 30 dias. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente depois da licença referida nesta alínea;

d) Interromper a licença referida na alínea b), em caso de internamento hospitalar da criança, a seguir ao parto e até à data em que cesse o internamento, podendo retomá-la a partir de então, até ao final do período;

e) Receber por inteiro a sua retribuição mensal durante o prazo da licença, como se estivesse ao trabalho, revertendo para a empresa o subsídio que, nesse caso, receba da segurança social;

f) Interromper o trabalho diário para assistir aos filhos pelo total de uma hora durante o 1.º ano após o parto, repartida pelo máximo de dois períodos, podendo utilizar este período antes do final do seu dia normal de trabalho

sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;

g) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo;

h) Ser dispensada da comparência ao trabalho, quando o peça, até dois dias em cada mês, com perda de vencimento;

i) Não prestar trabalho antes das 8 e depois das 20 horas, nos casos em que não trabalhem em regime de turnos;

j) Não prestar trabalho antes das 7 e depois das 24 horas, nos casos em que trabalhem em regime de turnos, sem prejuízo dos horários praticados na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

2 — Para os efeitos previstos na presente cláusula e na cláusula 95.<sup>a</sup> deste contrato e nos casos em que a gravidez não seja notória, cumpre à trabalhadora dar conhecimento da existência da gravidez à entidade patronal, que poderá exigir prova adequada do facto.

3 — As entidades patronais obrigam-se a cumprir as demais disposições da lei que regulam esta matéria.

4 — Aos trabalhadores em geral serão asseguradas para além das regalias expressas nos números anteriores aquelas que constam na Lei n.º 4/84 e no Decreto-Lei n.º 136/85.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento da mulher grávida

1 — Salvo ocorrendo justa causa, é considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e no prazo de um ano após o parto.

2 — A inobservância do disposto no número anterior pela entidade patronal implicará o pagamento a esta das retribuições que receberia se continuasse a trabalhar até ao termo do período considerado, sem prejuízo, das indemnizações e sanções previstas neste contrato.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Trabalhadoras com responsabilidades familiares

1 — A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais procurarão criar, manter ou colaborar em obras -de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos quando a dimensão da empresa o justifique.

2 — Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e de bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A capacidade dos menores para contratar na relação de trabalho é a definida na lei.

2 — A entidade patronal obriga-se a 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, espiritual ou moral.

3 — Os menores de 18 anos não serão obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos ou disciplinas de valorização ou aperfeiçoamento profissional terão os direitos especiais seguintes:

a) Dispensa, até duas horas, para frequência das aulas e nos dias de prestação de provas, bem como de 10 dias, consecutivos ou não, para a preparação destas, em qualquer dos casos sem perda de retribuição;

b) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que esta vise a preparação e efectivação de provas escolares.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas na alínea anterior, os trabalhadores deverão, trimestralmente, fazer prova da sua condição de estudantes e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador reprove por duas vezes consecutivas o mesmo ano, salvo se lhe faltarem no máximo quatro cadeiras para completar o respectivo curso, ou em virtude de faltas injustificadas.

4 — Aos trabalhadores em regime de turnos serão facilitados horários que lhes permitam a frequência das aulas, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

### CAPÍTULO XIII

#### Previdência complementar e outras regalias sociais

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Criação de seguro complementar da segurança social

1 — A entidade patronal, sem prejuízo dos regimes já existentes, deverá criar ou reforçar e uniformizar, na medida do possível, os benefícios assegurados pelas instituições da segurança social, em termos a concertar com as entidades representativas dos trabalhadores no seu âmbito.

2 — Os benefícios referidos no número anterior abrangem as pensões de reforma por invalidez ou velhice, o subsídio por morte e as indemnizações a atribuir em virtude de doença profissional ou acidente de trabalho, podendo ainda incluir o pagamento do abono de família através da entidade patronal.

3 — Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Serviços sociais

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — As refeições a fornecer pela entidade patronal serão constituídas por bebida, pão, sopa, um prato (peixe, carne ou dieta), sobremesa (doce ou fruta) e café. A bebida será constituída alternativamente por água mineral, sumo, cerveja ou vinho.

3 — As condições de pagamento das refeições constarão de regulamento interno, a ajustar por acordo entre os órgãos representativos dos trabalhadores e a entidade patronal.

4 — O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, é de €9,80.

5 — Em caso de encerramento temporário do refeitório em período normal de trabalho, a entidade patronal, quando estiver impossibilitada de fornecer a refeição aos trabalhadores, ajustará com os seus órgãos representativos o valor correspondente ao pagamento da mesma.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio escolar

1 — As entidades patronais contribuirão, por inteiro ou parcialmente, em regime de complemento dos subsídios a conceder para este efeito pelas entidades públicas ou isoladamente, no pagamento das despesas com os livros escolares cuja aquisição seja exigida pelos estabelecimentos de ensino aos filhos dos seus trabalhadores e aos seus trabalhadores-estudantes, desde que sejam preenchidas as condições constantes dos números seguintes.

2 — A atribuição da aludida contribuição dependerá da prova anual do aproveitamento escolar do beneficiário.

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir no ano escolar de 2012-2013 são os seguintes:

1.º ciclo — €26,80;

2.º ciclo — €67,10;

3.º ciclo — €131,40;

Secundário — €201,60;

Universitário — €597,90.

### CAPÍTULO XIV

#### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, da higiene e da saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei, não contrariando o exposto na cláusula 105.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores ficam obrigados ao cumprimento das prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis.

5 — A entidade patronal fornecerá 1 l de leite por dia aos trabalhadores que estejam em contacto com produtos tóxicos nas respectivas secções.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Fiscalização

1 — Na fiscalização dos estabelecimentos industriais abrangidos, para os efeitos regulados no presente capítulo, bem como na aplicação de penalidades, observar-se-ão as normas estabelecidas na lei.

2 — A comissão de trabalhadores e os sindicatos têm o direito de apresentar à empresa ou à entidade fiscalizadora todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Riscos especiais

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização, armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes, bases ou alcalis fortes e solventes.

2 — Os produtos referidos no número anterior terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos e devendo ainda instruir o pessoal encarregado da sua manipulação acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a respeitar.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Prevenção e cuidados médicos

1 — As empresas deverão assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias, bem como exames periódicos para pesquisa de quaisquer indícios de lesões.

2 — Na medida das suas possibilidades, providenciarão as empresas pela formação de pessoal com o curso de primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas serão nomeadas comissões de segurança.

2 — Cada comissão de segurança será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de quatro no total.

3 — As comissões de segurança serão coadjuvadas pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor no estabelecido neste AE, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações

quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5 — Não existindo comissão de segurança, a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância simultânea da entidade patronal e dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Regulamento de higiene e segurança

1 — A comissão prevista na cláusula 105.<sup>a</sup> deste contrato deverá elaborar, no prazo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho e dos equipamentos e instalações, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

2 — Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;
- j) Sistema de abastecimento de água;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
- o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores, devendo a entidade patronal fornecer para o efeito, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

As empresas disporão de equipamentos individuais para tarefas específicas, que incluirão, conforme os casos, fato de trabalho, capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras e botas impermeáveis ou calçado adequado, assegurando as despesas de limpeza e conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

**Legislação aplicável**

Enquanto não sair nova legislação sobre a higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor.

**CAPÍTULO XV**

**Medicina no trabalho**

Cláusula 109.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1 — A empresa assegurará, directa ou por serviço externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a promoção da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas no seu trabalho.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

**Reclamações**

Os trabalhadores têm o direito de apresentar ao médico de trabalho da empresa todas as reclamações e deficiências, quer da organização dos respectivos serviços médicos quer das condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

Cláusula 111.<sup>a</sup>

**Duração do trabalho**

Sempre que existam serviços médicos, a duração de trabalho prestado pelos médicos à entidade patronal será calculada nas seguintes bases:

- a) Nas empresas industriais uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção;
- b) Nenhum médico pode, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que corresponderem mais de 150 horas de serviço por mês.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

**Atribuições**

1 — As obrigações e atribuições dos serviços médicos são as constantes do Regulamento dos Serviços Médicos do Trabalho da Empresa (Decreto-Lei n.º 47 512), devendo as empresas, sempre que possível, criar condições que permitam o seu aperfeiçoamento e melhoramento em benefício dos trabalhadores.

2 — Se no decurso da vigência deste contrato vierem a ser introduzidas novas regulamentações que reforcem os direitos dos trabalhadores nesta matéria, elas serão imediatamente aplicáveis.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

Os exames e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços médicos decorrerão

dentro do período normal de trabalho e sem desconto de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

Cláusula 114.<sup>a</sup>

**Exames médicos — Periodicidade**

1 — Os exames médicos periódicos realizam-se uma vez por ano para os trabalhadores em regime de horário normal e duas vezes para os trabalhadores em regime de turnos.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas numa ficha própria.

3 — Quando o trabalhador deixar os serviços da empresa, a ficha médica é transferida para os serviços médico-sociais.

4 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos, prestando as informações necessárias sobre a sua condição e outros aspectos relevantes.

Cláusula 115.<sup>a</sup>

**Elementos de trabalhos**

A entidade patronal deve fornecer ao médico de trabalho, sob segredo profissional, todos os elementos da técnica de produção e da composição de produtos empregados que o médico entenda interessarem à defesa da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 116.<sup>a</sup>

**Penalizações**

As infracções ao disposto na cláusula anterior serão punidas nos termos da legislação reguladora dos serviços médicos do trabalho.

**CAPÍTULO XVI**

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 117.<sup>a</sup>

**Manutenção de regalias**

1 — Em tudo quanto no presente contrato se não previna, regularão as disposições legais aplicáveis.

2 — Manter-se-ão as regalias de carácter geral e permanente em tudo quanto não seja regulado nos termos deste contrato.

3 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ao trabalhador.

4 — Consideram-se revogados por efeitos da entrada em vigor deste contrato todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que eram aplicados aos diferentes sectores, bem como os acordos de carácter geral ou sectorial que tenham como objecto matérias reguladas no presente contrato, o qual se considera, no seu conjunto, como proporcionando tratamento mais favorável ao trabalhador.

### Cláusula 118.<sup>a</sup>

#### Reclassificações

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo I, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela.

3 — Se houver reclamação, esta será objecto de resolução pela administração, sob proposta da comissão prevista na cláusula 119.<sup>a</sup> do presente contrato.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente contrato.

5 — Da decisão proferida no n.º 3, o trabalhador pode recorrer para as entidades competentes.

### Cláusula 119.<sup>a</sup>

#### Comissão de reclassificações

1 — A comissão a que se refere o n.º 3 da cláusula 118.<sup>a</sup> deste contrato será composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e os outros dois indicados pela comissão sindical.

2 — A comissão de reclassificações dissolver-se-á 60 dias após a entrada em vigor deste contrato.

### Cláusula 120.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a qual incluirá três representantes da empresa e três representantes dos sindicatos.

2 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar o presente contrato;
- b) Criar profissões e categorias profissionais nos termos do anexo I;
- c) Pronunciar-se sobre reclassificação de trabalhadores de harmonia com o disposto no presente contrato;
- d) Deliberar sobre o seu regulamento interno e a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio de paridade.

3 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer dos seus membros, mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de oito dias, ou, nos casos urgentes, de três dias.

4 — A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

5 — Qualquer dos membros da comissão paritária pode fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante e poderá fazer-se assessorar por técnicos, sem direito a voto.

6 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do presente contrato, logo que publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Cláusula 121.<sup>a</sup>

#### Ganho salarial mínimo

No sentido de garantir a reposição e o aumento do poder de compra eventualmente perdido por força de aumentos da inflação superiores ao previsto, as partes acordaram na inclusão de uma cláusula de salvaguarda com o seguinte teor:

1 — A empresa garante um ganho salarial mínimo de 0,25 % no ano de 2004 em relação à inflação média que venha a verificar-se.

2 — Se no final do ano de 2004 o índice de inflação média for superior a 2,8 %, a empresa acrescerá aos vencimentos um valor equivalente ao diferencial que se verificar. O acréscimo que ocorrer será integrado nos vencimentos e funcionará como base de cálculo para a revisão salarial de 2005.

3 — As diferenças que decorram do que acima foi referido serão pagas aos trabalhadores tendo como limite temporal máximo o pagamento das retribuições do mês de Fevereiro de 2005.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Profissionais de economia

1 — Definição genérica da função de economista de empresa:

1.1 — Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros variáveis socioeconómicos a nível sectorial e global;

1.2 — Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;

1.3 — Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

1.4 — Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;

1.5 — Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

1.6 — Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;

1.7 — Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

1.8 — Elaborar modelos matemáticos de gestão;

1.9 — Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

1.10 — Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa, aos diferentes graus e áreas de decisão.

2 — Consideram-se funções deste grupo profissional, nomeadamente, as seguintes:

Análise da conjuntura económica;

Análise económica sectorial;

Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;



Planeamento estratégico;  
 Planeamento operacional;  
 Controlo dos planos;  
 Organização e métodos de gestão;  
 Estudo de estruturas organizacional;  
 Concepção, implantação e consolidação dos sistemas de informação para a gestão da empresa;  
 Organização e gestão administrativa;  
 Organização e gestão de contabilidade;  
 Controlo de gestão e análise de custos; auditoria;  
 Estudo e promoção de mercadas;  
 Estudo de reconversão de actividades;  
 Estudo de projectos e investimentos e desinvestimentos;  
 Estudo dos mercados dos factores produtivos;  
 Avaliação de empresas;  
 Estabelecimento de políticas financeiras;  
 Estudo e selecção das fontes e aplicação dos recursos financeiros;  
 Controlo da rentabilidade dos meios financeiros;  
 Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa;  
 Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e *stocks*, pessoal, etc.

3 — Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

4 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1 e a dois anos no grau 2.

5 — O período experimental vence pelo grau em que for admitido e, no caso dos graus 1 e 2, conta como tempo da permanência naqueles graus.

6 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um grau mencionado, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

7 — É suficiente que o profissional economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

7.1 — Graus 1 e 2. — Descrição geral de funções:

a) Não supervisa outros trabalhadores enquanto no grau 1;  
 b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo com alguma frequência questões que não são de rotina;

e) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacte decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

7.2 — Grau 3. — Descrição geral de funções:

a) Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;

b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos e exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados, como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;

d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

7.3 — Grau 4. — Descrição geral de funções:

a) Supervisa normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;

b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;

c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e exterior, os quais exigem capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussão destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazos na vida da empresa;

e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

7.4 — Grau 5. — Descrição geral de funções:

a) Pode supervisar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;

b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;

c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

7.5 — Grau 6. — Descrição geral de funções:

a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;

b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para

o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa; aprova globalmente os diferentes planos elaborados para cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

#### Profissionais de engenharia

1 — São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções comerciais, administrativas ou técnicas licenciados em Engenharia, Farmácia e Ciências, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e os oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

#### 2 — Definição de funções:

##### 2.1 — Graus 1-A e 1-B. — Descrição geral de funções:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controlo de um profissional de engenharia);

b) Executa a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e decisão dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia mas pode ter funções de coordenação de outros trabalhadores não profissionais de engenharia.

##### 2.2 — Grau 2. — Descrição geral de funções:

a) Assistência a engenheiros mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Deverá actuar em funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

##### 2.3 — Grau 3. — Descrição geral de funções:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

##### 2.4 — Grau 4. — Descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outros título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto a precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de

interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;

g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

#### 2.5 — Grau 5. — Descrição geral de funções:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica; ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou autónomo;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispendio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

#### 2.6 — Grau 6. — Descrição geral de funções:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu cargo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

#### Trabalhadores açucareiros

1 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os mestres de fabricação ou chefe de turno, contramestres e encarregados, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de fabrico que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta

utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores a seu cargo em que superintende, visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

2 — *Mestre de fabricação ou chefe de turno*. — É o trabalhador que tem a seu cargo, durante o respectivo turno, os sectores de produção, desde a alimentação, de rama até à entrada do açúcar em armazém, pronto, para a expedição. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização na técnica da fabricação, devendo ser capaz de as executar e fazer executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos programas de fabricação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal, bem como pelo registo e comunicação das anomalias detectadas, que esteja ou não na sua dependência, e respectiva resolução.

3 — *Encarregado geral de armazéns*. — É o trabalhador responsável pela recepção, armazenagem e controlo dos produtos acabados, matérias-primas e subsidiárias, fiscalizando e orientando a correcta execução dessas tarefas pelos encarregados e fiéis de armazém sob sua autoridade, para o que recebe os elementos de fabrico entrados e regista toda a movimentação verificada nos armazéns que supervisiona, sendo também responsável pela manutenção de limpeza, segurança e higiene nos armazéns da empresa.

4 — *Encarregado*. — É o trabalhador que tem a seu cargo um sector fabril, por cuja gestão é responsável sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores, hierárquicos. Responde pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

5 — *Técnico de sala de controlo*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a sala de controlo da fabricação provida de comandos, registos e indicadores e alarmes, que vigia e sobre os quais actua de acordo com dados recebidos do laboratório e as instruções do seu chefe hierárquico directo. Regista em mapas as leituras dos aparelhos indicadores das condições nas várias fases do processo. O desempenho das suas funções exige um conhecimento completo da instalação fabril e do seu funcionamento, assim como do equipamento eléctrico e electrónico que irá comandar. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

6 — *Contramestre ou ajudante de chefe de turno*. — É o trabalhador que coadjuva o mestre de fabricação ou chefe de turno em todas as funções que lhe estão atribuídas, substituindo-o em todos os seus impedimentos ou ausências ao serviço. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe de linha hierárquica directa, pela utilização dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

7 — *Capataz ou supervisor*. — É o trabalhador que tem a seu cargo, em horário normal ou durante o respectivo turno, um sector fabril, que chefia sob orientação directa dos seus superiores hierárquicos na linha directa. No desempenho das suas funções tem de demonstrar uma elevada especialização, devendo ser capaz de as executar todas com o máximo rigor desejado para o sector fabril. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

8 — *Fiel de armazém de 1.ª*. — É o trabalhador que tem a seu cargo, em horário normal ou ao respectivo turno, qualquer dos armazéns de matérias-primas, produtos adicionais, materiais de embalagem ou produto acabado. Regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pela existência. É orientado pelo respectivo chefe na linha hierárquica directa.

9 — *Coordenador*. — É o trabalhador que desempenha todas as seguintes tarefas: preparação e programação do serviço segundo orientação recebida; separação da gestão de *stocks* das mais diversas matérias em curso; recolha de elementos sobre matérias em curso necessárias à contabilidade industrial; elaboração de registos de produção, consumos e rendimentos (em mapas ou em gráficos); preparação de outros elementos a fornecer mensalmente à contabilidade industrial; ligação com a secção do pessoal (assiduidade, substituições por doença, etc.); apoio a eventuais estudos da direcção industrial.

10 — *Cozedor*. — É o trabalhador executante das operações relacionadas com a cristalização (granulado, recuperação e refinado corrente), que incluem a recepção de xaropes ou licores prontos a cristalizar (tachos de vácuo), do equipamento auxiliar e dos recipientes de massa. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e o centrifugador. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

11 — *Apontador de registo de fabrico*. — É o trabalhador que efectua cálculos e registos diversos referentes a entradas e consumos de matérias-primas e subsidiárias, bem como produções e rendimentos.

12 — *Fiel de armazém de 2.ª*. — É o trabalhador que tem a seu cargo uma parte de um armazém sob a chefia directa do respectivo responsável ou a totalidade de um armazém de menor movimento em relação a outros do mesmo tipo dentro da empresa, ou coadjuva o fiel de 1.ª em todas as suas tarefas, podendo substituí-lo temporariamente.

13 — *Fiel de balança*. — É o trabalhador que tem a seu cargo à pesagem dos veículos que entrem ou saiam das instalações fabris, transportando mercadorias, com vista ao controlo de entradas e saídas, e elabora relações quantitativas e qualitativas das mercadorias entradas ou saídas para posterior controlo contabilístico.

14 — *Centrifugador*. — É o trabalhador executante das operações de centrifugação dos magmas ou das massas cozidas, manobrando não só as centrífugas como o equipamento anexo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo, os cozedores e, conforme os casos, os operadores dos sectores de secagem e dissolução (fundição). É responsável pela utilização correcta do equipamento que

comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

15 — *Operador de descoloração de xarope por carvão animal*. — É o trabalhador executante das operações na secção de carvão animal, que incluem a descarga do carvão exausto dos filtros, a alimentação e descarga dos fornos de regeneração, o enchimento dos filtros, com carvão novo ou regenerado, a alimentação dos filtros com xarope e as operações de desaçucaração e lavagem do carvão dos filtros.

16 — *Filtrador de xarope ou de licor para granulado ou carbonatados*. — É o trabalhador executante das operações relacionadas com a filtração de xaropes ou de licores previamente depurados por carbonatação, sulfitação ou fosfatação e destinados à obtenção de açúcar granulado. Para esse efeito, comanda os respectivos filtros e equipamento anexo. É igualmente responsável pela condução das operações de carbonatação, sulfitação e fosfatação, manobrando o respectivo equipamento. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico de sala de controlo. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

17 — *Concentrador*. — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento de um conjunto de evaporadores e respectivos tanques e bombas, destinados a realizar a concentração dos xaropes. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

18 — *Operador de descoloração de xarope por resina*. — É o trabalhador executante das operações relacionadas com a condução do processo de descoloração por resinas de permuta tónica que inclui a movimentação de xaropes a tratar, água tratada e salmoura e a condição das células de permuta nas suas diversas operações cíclicas. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o filtrados e cozedor. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

19 — *Chefe de ensaque*. — É o trabalhador que conduz e vigia as secções de ensaque de refinado corrente e açúcar granulado, coordenando e registando dentro do seu horário de trabalho toda a movimentação respeitante a esses sectores, sendo responsável pelo controlo das balanças de ensaque, devendo alertar o seu superior hierárquico sempre que se verifique alguma anomalia nos produtos, sacos, embalagens e equipamentos sob a sua responsabilidade, e pelo estado de higiene e limpeza dos seus sectores.

20 — *Operador de 1.ª*. — É o trabalhador que conduz e vigia operações tecnológicas, que lhe exigem uma participação activa e um grau de especialização média, ou outras que lhe forem fixadas superiormente. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

21 — *Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura*. — É o trabalhador que comanda o sector de lavandaria e ou limpeza e costura. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela

utilização correcta do equipamento assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

22 — *Guarda*. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que estejam confiados e faz o controlo e registo de entradas e saídas. Percorre, à noite, o itinerário de ronda, de acordo com as instruções, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

23 — *Operador de 2.ª*. — É o trabalhador que conduz e opera em segurança máquinas simples, incluindo empilhadores, quando tal for necessário ao desempenho da suas funções; exerce funções de vigilância de equipamento, procede a cargas, descargas, limpezas e transportes ou coadjuva outros profissionais em funções especializadas, dentro das directrizes que lhe forem dadas. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela actualização correcta do equipamento que opera e pela sua limpeza.

24 — *Pessoal de lavandaria e ou limpeza e costura*. — É o trabalhador que executa tarefas relativas a limpezas, costura e lavagem, utilizando, quando necessário, máquinas adequadas a estas operações, pela condução das quais é responsável dentro das directrizes que lhe forem dadas pelo seu chefe na linha hierárquica directa. É responsável pelo estado de higiene e limpeza do sector onde exercer a sua actividade.

25 — *Jardineiro*. — É o trabalhador que cultiva flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar parques, jardins públicos ou privados; semeia relvados, renova-lhes zona danificada e apara-os mediante tesoura e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores; procede à limpeza e conservação dos armamentos e canteiros.

26 — *Operador de tratamento de águas*. — É o trabalhador que executa todas as seguintes funções: operações relacionadas com a condução do processo de tratamento de águas (descalcificação) por resinas de permuta iónica, sistema de bombagem e refrigeração de água de condensação necessária aos tachos de vácuo, compressores de ar comprimido e preparação de salmoura concentrada pela utilização cíclica na regeneração das resinas; actua em estreita colaboração com a central térmica e instalação de descoloração por resinas. É o responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

27 — *Empregado de balcão*. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exactidão dos registos, colabora na verificação dos produtos ou alimentos recebidos e entregues e vê se correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda. Procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria. Efectua os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica

dos inventários das existências na secção. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa.

28 — *Operador de máquinas de embalagem «Hesser Drohmann»*. — É o trabalhador que executa todas as seguintes funções: condução de máquinas do conjunto *Hesser Drohmann*, procedendo à alimentação da máquina com bobina de papel não impresso, tintas e colas nas locais apropriados, removendo no final dos períodos de laboração tintas e colas, limpando os respectivos tabuleiros. Procede à limpeza periódica da máquina conforme programação estabelecida superiormente e sempre que necessário em pontos determinados de acordo com a sua observação no decorrer do turno, bem como lubrifica pontos específicos de certos movimentos exteriores. Colabora com o mecânico afinador nas reparações do equipamento que conduz, executando as necessárias limpezas profundas e de peças atingidas pelo açúcar. No decorrer do seu turno assinala anomalias que detecta e informa o seu superior ou o mecânico ou o electricista. Colabora estritamente com a zona de paletização automática e, quando necessário, procede ao comando da alimentação mecanizada de açúcar ao silo da sua máquina. É responsável perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente pela impressão, colagem, aspecto geral da mesma e peso. Relativamente a este último ponto, procede a colheitas periódicas de amostras, cujo peso controla em balança apropriada, registando os desvios verificados e ajustando as balanças aos comandos exteriores, se necessário. Regista a produção obtida no seu turno na máquina e comunica ao seu superior as anomalias e as interrupções verificadas durante o mesmo. Procede à limpeza da zona circundante e movimenta os materiais necessários. Em caso de avaria do sistema de paletização automática, colabora activamente na arrumação final sobre paletes das embalagens colectivas (embalagens de 10 kg × 1 kg ou 15 kg × 1 kg). Todas estas funções são exercidas sob a orientação do seu superior hierárquico.

29 — *Oficial principal*. — É o trabalhador que no desempenho das suas funções revela uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector fabril. Poderá ser responsável por um número restrito de trabalhadores e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina e higiene do pessoal.

30 — *Operador de bombagem*. — É o trabalhador que conduz e vigia tarefas de bombagem simultânea centralizada numa secção, nomeadamente bombagem alternada dos xaropes da centrifugação de granulado, afinação e recuperação; bombagem de águas doces e de lavagens de açúcar, regulação e bombagem de pé de cristalização, bombagem de xaropes e lamas provenientes da filtração. E, nalguns casos, também o responsável pela secção de secagem do açúcar e condensados e pode igualmente ser responsável pelo sistema de dissolução de rama afinada. Actua em estreita ligação com várias secções sob a orientação do respectivo chefe, na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta do equipamento, assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

31 — *Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte*. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro

dos estabelecimentos industriais. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda a sua limpeza.

32 — *Operador geral de embalagem.* — É o trabalhador que conduz correctamente e em segurança as linhas de embalagem de açúcar granulado branco ou açúcar areado amarelo, dentro das directrizes que lhe forem dadas. É responsável pela alimentação dos diversos materiais às máquinas. Cumpre com todas as rotinas estabelecidas para a linha de embalagem, actuando em conformidade sempre que tiver necessidade de corrigir problemas que possam surgir, reportando ao seu superior hierárquico. Responde também perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente em relação ao aspecto geral, forma, impressão, colagem, soldaduras, peso, envoltimentos e paletização. Sempre que solicitado, paletiza manualmente ou acondiciona o produto paletizado no armazém. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o mecânico afinador e outros operadores.

33 — *Operador geral de processo.* — É o trabalhador executante e vigilante de operações relacionadas com a centrifugação ou filtração ou produção de açúcar areado amarelo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e outros operadores, conforme os casos. É responsável pela utilização correcta e em segurança do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector. É também responsável por manter e otimizar os parâmetros de processo adstritos à sua função de forma a produzir eficientemente açúcares, xaropes e licores com o máximo de qualidade.

34 — *Operador de empilhadores e similares.* — É o trabalhador que conduz pás mecânicas, empilhadores ou máquinas similares para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, fazendo as tarefas inerentes à necessária identificação dos materiais. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e da sua limpeza.

#### Trabalhadores cobradores

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que exerce funções análogas, relacionadas com escritório, nomeadamente de fiscalização e informações.

#### Trabalhadores construtores civis

1 — Grau 1. — Descrição geral das funções:

1.1 — Realiza tarefas de carácter técnico simples e ou de rotina (concepção e elaboração pequenos projectos);

1.2 — Estuda a aplicação de técnicas e seus processos;

1.3 — Participa em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador, sendo as decisões tomadas ao nível hierárquico a que a resolução dos problemas diga respeito;

1.4 — O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

1.5 — Não exerce funções de chefia.

2 — Grau 2. — Descrição geral de funções:

2.1 — Dá assistência a técnicos mais qualificados em cálculos, análises, projectos, estimativas ou actividade técnica comercial;

2.2 — Participa em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante e podendo receber o encargo para a execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;

2.3 — Utiliza conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver os problemas que se manifestam no decurso dos seus trabalhos, tais como: montagens, manutenção e obras;

2.4 — Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia sobre métodos e processos;

2.5 — Elabora estimativas sob a orientação e controlo de um profissional técnico mais qualificado.

3 — Grau 3. — Descrição geral das funções:

3.1 — Elabora projectos, cadernos de encargos, medições, orçamentos em trabalhos de equipa ou individuais;

3.2 — Presta assistência técnica a técnicos mais qualificados na direcção ou fiscalização de obras;

3.3 — Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina.

4 — Grau 4. — Descrição geral das funções:

4.1 — Os trabalhadores deverão ser entregues com a simples identificação do seu objectivo de prioridade;

4.2 — Responde pelos orçamentos, pormenores e prazos desses trabalhos;

4.3 — Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa na condução de obras;

4.4 — Elabora e planifica programas de trabalho, supervisionado os mesmos a curto e médio prazos;

4.5 — Chefia e coordena, exerce as actividades, estudos e desenvolvimento de um departamento;

4.6 — Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos.

1 — *Encarregado geral.* — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras da empresa.

2 — *Encarregado.* — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de uma obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

3 — *Pintor.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

4 — *Estucador.* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

5 — *Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

6 — *Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

7 — *Carpinteiro de tosco ou cofragem.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

8 — *Ajudante.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

9 — *Auxiliar menor.* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

**Trabalhadores contínuos e porteiros**

1 — *Contínuo*. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los e informá-los; estampilhar e entregar correspondências; executa diversos serviços, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos. Eventualmente transporta, distribui e recolhe expediente, documentos e objectos de serviço de ou para entidades exteriores à empresa.

2 — *Porteiro*. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência; atende chamadas telefónicas (de noite, domingos e feriados); controla a entrada e saída do pessoal; assegura, em geral, em colaboração com o guarda de serviço, a defesa e vigilância das instalações, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

3 — *Guarda*. — É o trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados e faz o controlo de entradas e saídas. Percorre, à noite, o itinerário de ronda, de acordo com as instruções, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

4 — *Paquete*. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

**Trabalhadores despachantes privativos**

*Despachante privativo*. — É o trabalhador técnico que, representando a empresa e devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades legais conducentes ao desembaraço fiscal e aduaneiro das mercadorias ou outros bens importados e exportados, bem como à promoção de qualquer documentação que às mesmas diga respeito.

**Trabalhadores electricistas**

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparações e montagens, em quantidade e qualidade, e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo os trabalhos de um grupo de profissionais electricistas.

3 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência directa dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta um grupo de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

4 — *Oficial principal*. — É o trabalhador de maior nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo

restrito de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

5 — *Técnico de electrónica*. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade. Pode orientar e chefiar, no seu serviço, um grupo restrito de profissionais.

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

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

8 — *Ajudante*. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

9 — *Aprendiz*. — É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos profissionais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

**Trabalhadores enfermeiros**

1 — *Enfermeiro-coordenador*. — É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço; orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

2 — *Enfermeiro*. — É o trabalhador que administra a terapêutica e os trabalhos prescritos pelos médicos; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e os profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

3 — *Auxiliar de enfermagem*. — É o trabalhador que coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este profissional.

**Trabalhadores de escritório**

1 — *Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

2 — *Chefe de departamento, de serviços ou de divisão.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos 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 equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. A classificação nestas funções depende do âmbito da chefia exercida.

3 — *Inspector administrativo.* — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

4 — *Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático de informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas e pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

5 — *Contabilista.* — É o trabalhador que 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 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 e submete à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de 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.

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

7 — *Programador.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

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

9 — *Subchefe de secção/escriturário principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisão corrente ou que, executando as tarefas atrás descritas, coordena o trabalho de escriturários, sendo neste caso designado por subchefe de secção, colaborando directamente com o chefe de secção e substituindo-o nos seus impedimentos.

10 — *Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz; se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos; faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

11 — *Secretário de administração ou de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da



administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras. A classificação nestas categorias depende do órgão perante quem elas se efectivem.

12 — *Caixa*. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

13 — *Escriturário*:

1) Executa várias tarefas, que variam, consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das 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 despesas, assim como outras 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; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;

2) Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

14 — *Estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhado, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

15 — *Técnico administrativo*. — É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planifica meios técnicos de actuação numa área especializada e elabora procedimentos ocasionais.

16 — *Operador de computador*. — É o trabalhador que acciona e vigia um computador para o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos

a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento de diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade; pode ainda fazer recolha de dados. A promoção de operador de computador de 2.ª a operador de computador de 1.ª basear-se-á, entre outros factores, no especial mérito e competência do trabalhador.

17 — *Técnico administrativo principal*. — É o trabalhador que possui elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupando-se da organização das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Elabora a definição dos seus programas de trabalho dentro da sua área de actividade, de acordo com as directrizes recebidas, garantindo a sua correcta implementação. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

18 — *Técnico administrativo principal qualificado*. — É o trabalhador que na área administrativa executa funções de nível complexo, relacionadas com a sua actividade; desenvolve e executa tarefas de maior qualificação e responsabilidade, tendo em conta a consecução dos objectivos determinados pela hierarquia; prepara e elabora documentos de suporte para decisão superior e mantém contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa; aplica conhecimentos resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos adequados; pode coordenar as actividades de profissionais de nível de qualificação inferior.

#### Trabalhadores fogueiros

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os serviços da central de vapor, incluindo toda a rede de vapor existente na mesma, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

2 — *Fogueiro-chefe*. — É o trabalhador que no respectivo turno, e sem prejuízo da execução das funções que lhe competem como fogueiro, é responsável pela utilização correcta dos meios humanos, pela orientação e controlo do serviço na central de vapor e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

3 — *Fogueiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do es-

tabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a conservação e manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor. Pode ser igualmente responsável pela operação nas estações de recepção e preparação de combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores.

4 — *Fogueiro de 1.ª (operador de turboalternador e seus auxiliares)*. — É o trabalhador que conduz turbinas de vapor destinadas e accionar geradores de energia eléctrica e auxiliares, tendo a seu cargo a manutenção e conservação das mesmas e reparações inerentes quando necessário.

5 — *Ajudante de fogueiro (chegador)*. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível líquido ou sólido e do tratamento de águas para os geradores de vapor, procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce igualmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

#### Trabalhadores de garagens

*Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo, ainda, fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

#### Trabalhadores gráficos

*Impressor de litografia*. — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Faz o alceamento; estica a chapa e abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias tintas, efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado a utilizar.

#### Trabalhadores de hotelaria

1 — *Encarregado de refeitório*. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimentos de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições.

Pode concomitantemente exercer as funções de chefe de cozinha se habilitado profissionalmente ou com experiência demonstrada para o exercício do cargo.

2 — *Chefe de cozinha*. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos da cozinha. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios da cozinha; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas. Pode concomitantemente exercer as funções de encarregado do refeitório.

3 — *Empregado de refeitório*. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispendo mesas e cadeiras de forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; emprata e distribui refeições; levanta os tabuleiros das mesas transportando-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar tarefas de limpeza e asseio dos diversos sectores.

#### Trabalhadores metalúrgicos

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla directamente o subencarregado, chefes ou outros trabalhadores. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparação e construção em quantidade e qualidade e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado*. — É o trabalhador que substitui o encarregado nos seus impedimentos e o coadjuva directamente executando ou não trabalhos da sua especialidade, orientado directamente pelos seus superiores hierárquicos e dirigindo grupos de trabalhadores da sua profissão ou outros.

3 — *Oficial principal metalúrgico*. — É o trabalhador com alto nível de especialização na sua profissão e que na dependência, dos seus superiores hierárquicos pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

4 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador que, executando ou não funções desta profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo constituído no máximo por cinco profissionais, podendo orientar, simultaneamente, trabalhadores que exerçam profissões com qualificação técnica ou prática inferiores às da sua.

5 — *Serralheiro mecânico*. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

6 — *Torneiro mecânico*. — É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

7 — *Mecânico de automóveis*. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

8 — *Soldador*. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura e electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costuras e topo).

9 — *Serralheiro civil*. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar e vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

10 — *Afinador de máquinas*. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas peças.

11 — *Canalizador*. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

12 — *Ferreiro ou forjador*. — É o trabalhador que forja, martelando, manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

13 — *Pintor de veículos, máquinas ou móveis*. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos e seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

14 — *Lubrificador*. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

15 — *Lubrificador de veículos automóveis*. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder a lubrificação dos veículos automóveis, mudanças, de óleo no motor, caixa de velocidades e diferencial ou atesta os mesmos, vê os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito de óleo dos travões, podendo fazer a lavagem dos veículos.

16 — *Maçariqueiro*. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxi-corte e corta peças metálicas de várias formas.

17 — *Ferramenteiro*. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas dispositivos ou materiais

acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

18 — *Entregador de ferramentas, materiais ou produtos*. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo do controlo das existências dos mesmos. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em linhas de montagem, procedem à distribuição de materiais e produtos pelos postos de trabalho.

19 — *Ajudante*. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

20 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências e é orientado pelo chefe na linha hierárquica directa.

21 — *Chefe de armazém*. — É o trabalhador que tem a seu cargo o armazém de peças de reserva e materiais de consumo corrente, exigindo-se-lhe um conhecimento aprofundado das características e especificações desses materiais. Recebe, armazena e entrega os materiais do seu armazém, sendo responsável pela verificação da concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, facturas e outros documentos, pela sua arumação e conservação, pela manutenção de registos de entradas e saídas e sua concordância com os elementos contabilísticos. Colabora com o respectivo chefe na linha hierárquica directa na gestão dos stocks.

22 — *Encarregado geral da conservação e manutenção*. — É o trabalhador que, no serviço de conservação e manutenção da empresa, dirige, controla e coordena, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos, os encarregados e subencarregados das respectivas oficinas, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de manutenção que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores em que superintende, visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores, hierárquicos de todas as informações recebidas.

23 — *Apontador*. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados a produção, podendo, acessorariamente, ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

24 — *Técnico metalúrgico*. — É o trabalhador com o mais alto nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

#### Trabalhadores químicos

1 — *Experimentador de investigação*. — É o trabalhador que, nas empresas em que haja os departamentos de investigação e sob direcção dos seus superiores hierárquicos, orienta e ou executa experimentações laboratoriais de investigação, dirigindo, se necessário, analistas e preparadores.

2 — *Chefe de laboratório de rotina*. — É o trabalhador que, além de executar análises quantitativas, qualitativas e microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos comprovadamente especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, chefia e orienta os laboratórios de controlo de rotina.

3 — *Analista principal*. — É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas, microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orientando e coordenando outros analistas e preparadores.

4 — *Analista*. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, nas condições de utilização e aplicação.

5 — *Preparador*. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um analista, procedendo, nomeadamente, à colheita e preparação de matérias-primas, semiprodutos e produtos acabados. Prepara, bancadas, manuseia reagentes, faz titulações e zela pela manutenção do equipamento e executa outras tarefas acessórias.

#### Trabalhadores rodoviários

1 — *Motorista (pesados ou ligeiros)*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleos e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

2 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

#### Trabalhadores técnicos de desenho

1 — *Desenhador projectista*. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos 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, podendo elaborar memórias descritivas e determinar os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode fazer o acompanhamento da obra projectada.

2 — *Desenhador*. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam, fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), os adapta para a necessária execução dos desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente

prática do sector efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode fazer o acompanhamento da obra.

3 — *Tirocinante*. — É o trabalhador que, possuindo o curso elementar técnico ou outro equiparado, se prepara para o exercício da categoria de desenhador.

#### Trabalhadores técnicos de vendas

1 — *Chefe de secção de vendas*. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

2 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, promotores de venda, prospectores de vendas ou vendedores especializados, visita os clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pela nota de encomenda.

3 — *Promotor de vendas*. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

4 — *Prospector de vendas*. — É o trabalhador que verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público e que os produtos ou serviços se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

5 — *Vendedor especializado*. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

#### Trabalhadores telefonistas

*Telefonista*. — É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

## ANEXO II

### Condições específicas

#### Profissionais de economia

Preenchimento de lugares e cargos:

1 — Aos trabalhadores licenciados em Economia, Gestão e Administração de Empresas e Finanças será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciados, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais economistas que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência aos candidatos com maior experiência profissional no sector pretendido, independentemente da idade.

4 — No provimento dos lugares por promoção dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

#### Profissionais de engenharia

1 — Categorias profissionais:

1.1 — Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o grau 1-B seguindo-se ao grau 1-A;

1.2 — Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis em Engenharia poderão ser admitidos nos graus 1-A e 1-B;

1.3 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação de profissionais de engenharia com grau académico, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1-A, um ano no grau 1-B e três anos no grau 2;

1.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

1.5 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2 — Preenchimento de lugares e cargos:

2.1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

2.2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciado, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

2.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar, em caso algum, procedimento de lugares e cargos por quaisquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d);

2.4 — O procedimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar;

2.5 — Só podem ser admitidos no serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para cada profissão. Como norma geral, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Possuírem as habilitações escolares mínimas propostas por lei ou outras que se entendam equivalentes;

b) Possuírem carteira ou cédula profissional devidamente actualizada. Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão ou especialidade, a observância de tais normas prevalece sobre as normas genéricas ou particulares previstas neste contrato.

3 — Promoções e acessos:

3.1 — São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, pela ordem indicada:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções;
- d) Antiguidade na função anterior.

3.2 — O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

3.3 — Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretenda admitir, deverão preferir-se os candidatos com maior experiência profissional no campo pretendido, independentemente da idade.

#### Trabalhadores açucareiros

1 — Admissão. — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei;
- c) A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental, findo o qual a admissão se torna definitiva com a categoria de operador de 2.<sup>a</sup> e o vencimento respectivo constante do anexo IV do presente contrato.

2 — Carreira profissional:

2.1 — Os profissionais operadores de 2.<sup>a</sup> que à data da entrada em vigor deste contrato trabalhem com máquinas simples passarão a operadores de 1.<sup>a</sup>, 12 meses após a data da entrada em vigor deste acordo;

2.2 — Os profissionais de máquina de embalagem *Hesser Drehmann* que exerçam todas as tarefas constantes da definição de funções passarão ao nível do enquadramento imediatamente superior a seis meses após a data de entrada em vigor deste contrato;

2.3 — As entidades patronais observarão, no prazo de 12 meses a contar da data de entrada em vigor deste contrato, a seguinte relação percentual entre operadores de 1.<sup>a</sup> e operadores de 2.<sup>a</sup>:

Os operadores de 1.<sup>a</sup> deverão atingir a percentagem de 65 % em relação à soma total dos profissionais operadores de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>;

Os operadores de 2.<sup>a</sup> não poderão exceder a percentagem de 35 % em relação à soma total dos profissionais operadores de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>;

As percentagens indicadas só se aplicarão 12 meses após a entrada em vigor deste acordo;

Na passagem de operador de 2.<sup>a</sup> para operador de 1.<sup>a</sup>, por efeito da aplicação das percentagens indicadas, atender-se-á prevalecentemente à antiguidade do trabalhador;

2.4 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de operador de empilhadores e similares após perfazerem três anos no desempenho efectivo

das respectivas tarefas, passam automaticamente ao nível 10 com a designação de operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte;

2.5 — Os trabalhadores do processo e da embalagem abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de operador geral de processo e de operador geral de embalagem, passam automaticamente ao nível 10 e às respectivas categorias profissionais após perfazerem três anos no desempenho efectivo da função;

2.6 — Os trabalhadores enquadrados na nova função de operador de 2.<sup>a</sup> (nível 12), e que desenvolvam as necessárias competências para exercer funções de nível 11, passam automaticamente ao nível 11 após perfazerem três anos no desempenho efectivo da função.

#### Trabalhadores cobradores

Condições de admissão. — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas são a escolaridade obrigatória.

#### Trabalhadores construtores civis

1 — Condições especiais de admissão:

1.1 — Construtor civil é todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrança de construtor civil, ou outro legalmente equivalente pela legislação em vigor e que o sindicato reconheça e aceite para o exercício da profissão em conformidade com a definição contida no estatuto do sindicato;

1.2 — Aos trabalhadores construtores civis será sempre exigida a carteira profissional passada pelo sindicato.

2 — Regimes especiais de promoção e acesso:

2.1 — Os construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria de:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade;

2.2 — Os profissionais construtores civis devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham;

2.3 — No provimento dos lugares por promoção, dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em atenção os seguintes critérios:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

3 — Deontologia profissional. — A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras e elaboração de projectos e estimativas de custos e orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

1 — Admissão e carreira profissional:

1.1 — Condições específicas de admissão:

1.1.1 — Nas categorias profissionais a seguir indicadas só poderão ser admitidos trabalhadores com escolaridade obrigatória e de idade não inferior a:

a) 18 anos para todas as categorias profissionais do sector da construção civil em que não haja aprendizagem, salvo para a categoria de auxiliar menor;

b) 16 anos para todas as outras categorias;

1.1.2 — As condições referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas;

1.2 — Aprendizagem:

1.2.1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional;

1.2.2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1.2.4, os aprendizes não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;

1.2.3 — Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para 1 ano;

1.2.4 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 1.2.2 e 1.2.3 contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, desde que o facto conste expressamente no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de aprendizagem da indústria da construção civil, oficialmente reconhecidos;

1.2.5 — Ingressarão obrigatoriamente como aprendizes do 1.º ano todos os auxiliares menores que tenham completado 2 anos de serviço, salvo se completarem entretanto 18 anos, caso em que passarão a aprendizes do 2.º ano ou ajudantes;

1.3 — Ajudantes:

1.3.1 — Após três anos de permanência na categoria, poderá o ajudante requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada;

1.3.2 — Caso não se verifique aprovação no exame e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame à entidade patronal;

1.3.3 — Para efeito do estipulado no n.º 1.3.1, contar-se-á o tempo prestado em empresa do sector diferente daquela em que o trabalhador se encontra no momento em que requer o exame;

1.4 — Profissões da construção civil com aprendizagem. — Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

- a) Carpinteiro de limpos;
- b) Carpinteiro de tosco ou cofragem;
- c) Estucador;
- d) Pedreiro;
- e) Pintor.

1.5 — Oficiais:

1.5.1 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.<sup>a</sup> ao fim de quatro anos de serviço na mesma categoria;

1.5.2 — Para efeito do estipulado no número anterior, considerar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que devidamente comprovado.

2 — Dotações:

2.1 — A proporção entre o número de oficiais de 1.ª e o de oficiais de 2.ª não pode ser inferior a 50 % dos primeiros em relação aos segundos.

2.2 — O número de encarregados de 1.ª não pode ser inferior a 20 % dos encarregados de 2.ª

2.3 — Em qualquer categoria profissional, o número de aprendizes e auxiliares menores, considerados globalmente, não poderá ser superior ao dos oficiais.

**Trabalhadores contínuos e porteiros**

1 — Condições de admissão:

1.1 — Habilitações. — Habilitações literárias mínimas legais.

1.2 — Idade mínima de admissão. — As idades mínimas de admissão são as seguintes:

Paquete — 16 anos;

Restantes categorias — 18 anos.

2 — Acesso:

2.1 — Os contínuos, porteiros e guardas terão prioridade no preenchimento de vagas nas categorias de profissionais de escritório desde que completem as habilitações mínimas requeridas para o referido ingresso;

2.2 — Os paquetes ingressam na carreira de profissionais de escritório logo que completem as habilitações mínimas requeridas para o referido ingresso;

2.3 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

**Trabalhadores despachantes**

Condições específicas de admissão. — É obrigatória, para o exercício de actividade de despachante, a posse de uma cédula emitida numa das sedes das alfândegas do continente e ilhas e cuja passagem está definida no livro v, título III, artigos 434.º, 435.º, 436.º e 437.º da Reforma Aduaneira, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 46 311, de 27 de Abril de 1965.

**Trabalhadores electricistas**

1 — Princípio geral:

1.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) A idade mínima de admissão dos aprendizes é de 16 anos;

b) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após 3 anos de serviço efectivo na profissão ou, sendo maiores de 16 anos, desde que provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais nocturnos de electricista, na parte de especialização;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem 2 anos de serviço naquela categoria ou, sendo maiores de 17 anos, desde que tenham completado qualquer dos cursos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1.2;

d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria;

1.2:

a) Os trabalhadores electricistas diplomados nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista ministrados pelas escolas oficiais portuguesas do ensino técnico profissional, Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2º grau;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

2 — Dotações:

2.1 — O número total de aprendizes e ajudantes não poderá ser superior a 50 % do total de profissionais ao serviço da mesma entidade patronal;

2.2 — O número total de pré-oficiais não poderá ser superior a 30 % do número total de profissionais ao serviço da mesma entidade patronal;

2.3 — Nos estabelecimentos em que haja um só profissional terá que ser qualificado no mínimo como oficial;

2.4 — Nas empresas que tiverem mais de cinco profissionais terá de existir um encarregado.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a escusar-se de cumprir ordens cuja execução ponha em risco a sua segurança pessoal ou a daqueles que com ele trabalham ou venham a utilizar a instalação em causa;

3.2 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

**Trabalhadores enfermeiros**

1 — Condições de admissão. — Só poderão exercer funções de enfermeiro os profissionais com carteira profissional.

2 — Dotações mínimas. — Haverá obrigatoriamente um enfermeiro coordenador sempre que haja ao serviço três ou mais profissionais de enfermagem em regime de horário normal ou cinco ou mais em regime de turnos ou regime misto.

**Trabalhadores de escritório**

1 — Condições de ingresso na profissão. — Só podem ingressar na profissão ao serviço de qualquer entidade patronal indivíduos de ambos os sexos com o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou menos equivalentes, salvo a seguinte excepção:

1.1 — Como programador, contabilista, chefe de secção, chefe de divisão, analista de sistemas, chefe de serviços e director de serviços só poderão ingressar na profissão indivíduos com o curso superior de Contabilidade e Administração (ex-institutos comerciais), ou equivalente legal, ou com conhecimentos ou experiência profissional adequados e mínimo de 21 anos de idade;

1.2 — É vedada às entidades patronais a admissão na profissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos

tos desta cláusula, excepto nos casos em que se trate de trabalhadores de escritório já sindicalizados;

1.3 — Só poderão ser admitidos nas empresas como técnicos administrativos trabalhadores que tenham como habilitações académicas mínimas o 12.º ano complementar e o mínimo de 21 anos de idade. Tratando-se de promoção à categoria de técnico administrativo, exige-se, como habilitações académicas mínimas, o curso complementar dos liceus e ou conhecimentos e experiência profissional adequados ao preenchimento da função.

2 — Estágio. — O estágio para operador mecanográfico, perfurador-verificador e operador de máquinas contabilidades terá a duração máxima de quatro meses.

3 — Acesso e promoções:

3.1 — Os estagiários serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário logo que completem 2 anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade;

3.2 — Os dactilógrafos serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário logo que completem 2 anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, sem prejuízo de continuarem adstritos à função de dactilógrafos;

3.3 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, o perfurador-verificador de 2.ª, o operador de máquinas de contabilidade de 2.ª e o operador mecanográfico de 2.ª, ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

4 — Dotações mínimas:

4.1 — Quando as entidades patronais tenham estabelecimentos, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecimento central sempre considerados no seu conjunto para efeitos de classificação;

4.2 — Na elaboração dos quadros de pessoal observar-se-ão as seguintes regras específicas:

a) Nas empresas com 20 ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um profissional que exerça funções correspondentes às de chefe de serviços ou de categoria superior;

b) Nas empresas com 10 ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um profissional que exerça funções correspondentes às de chefe de divisão ou de categoria superior;

c) O número de chefes de secção nunca será inferior a 10 % do número total de profissionais de escritório;

d) O número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 25 % do de escriturários;

e) O número total de escriturários principais não será inferior a 10 % do total de escriturários.

5 — Quadros de densidades. — Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturários . . . . .	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros . . . . .	—	—	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundos . . . . .	—	1	1	1	2	2	3	3	3	4
Terceiros . . . . .	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4

Observação. — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

### Trabalhadores fogueiros

1 — Admissão. — Só poderão ingressar na profissão os indivíduos do sexo masculino maiores de 18 anos, com as habilitações mínimas legais, que provem, de acordo com o estipulado no artigo 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, possuir as condições físicas indispensáveis para o exercício da profissão.

2 — Aprendizagem. — A aprendizagem da condução de geradores de vapor será feita de acordo com as disposições do regulamento referido no número anterior.

3 — Categorias profissionais:

3.1 — Encarregado. — Esta categoria profissional só poderá existir nas empresas em que haja no mínimo quatro fogueiros com a categoria de fogueiro de 1.ª No entanto, as respectivas funções podem ser desempenhadas por trabalhadores de habilitações técnicas superiores adequadas à direcção, coordenação e controlo dos serviços da central de vapor e respectiva rede, de acordo com o estipulado nos artigos 33.º, n.º 4, 34.º, n.º 4, e 35.º, n.º 1, do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

3.2 — Fogueiro-chefe. — Nas empresas em que existam três ou mais fogueiros de 1.ª, em cada turno, um deles terá a categoria de fogueiro-chefe. Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 8, que desenvolvam competências para exercer as funções de fogueiro-chefe, passam automaticamente ao nível salarial superior — nível 7 — após perfazerem três anos no desempenho efectivo da respectiva função.

3.3 — Fogueiro. — As categorias de fogueiro são as estabelecidas pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966. Fogueiro de 1.ª classe é o profissional habilitado a conduzir geradores de vapor de qualquer categoria. Fogueiro de 2.ª classe é o profissional habilitado a conduzir apenas geradores de vapor de 2.ª e 3.ª categorias. Fogueiro de 3.ª classe é o profissional habilitado a conduzir apenas geradores de vapor de categoria.

É o desempenho das funções correspondentes à categoria de fogueiro de 1.ª classe que confere aos profissionais com essa categoria o direito à remuneração correspondente nos termos deste contrato.

3.3.1 — Fogueiro 1.ª — Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 9, que desenvolvam competências para exercer as funções de fogueiro 1.ª, passam automaticamente ao nível salarial superior — nível 8 — após perfazerem três anos no desempenho efectivo da respectiva função.

3.4 — Chegador ou ajudante de fogueiro. — O chegador ou ajudante de fogueiro terá acesso à categoria de fogueiro de 1.ª classe desde que o quadro das empresas tenha vagas e uma vez cumpridas as disposições legais em vigor.

### Trabalhadores de garagens

Condições de admissão:

1 — É obrigatória, para o exercício de qualquer actividade gráfica, a posse do título profissional.



2 — Por título profissional considera-se:

- a) Cartão profissional para os trabalhadores dos serviços de apoio e no período de aprendizagem;
- b) Carteira profissional para os restantes trabalhadores.

3 — A emissão do título profissional é da única e exclusiva competência do sindicato da área a que pertence o trabalhador.

#### Trabalhadores de hotelaria

1 — Condições de admissão:

- 1.1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos;
- 1.2 — Quando obrigatório para o exercício da profissão, a posse da carteira profissional é factor preferencial para a admissão;

1.3 — Os trabalhadores admitidos pela primeira vez na profissão com menos de 18 anos de idade têm de cumprir um período de aprendizagem de 1 ano;

1.4 — Os trabalhadores admitidos para as funções de cozinheiro, desde que ingressem pela primeira vez na profissão, independentemente da sua idade, têm de cumprir um período de aprendizagem de dois anos, seguido do período de estágio de um ano, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiro de 3.<sup>a</sup>

2 — Direito à alimentação (direito irrenunciável, praticado já há muitos anos):

2.1 — Os trabalhadores de hotelaria têm direito às refeições servidas ou confeccionadas no seu local de trabalho;

2.2 — Para todos os efeitos deste contrato, o valor da alimentação não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

#### Quadro de densidades dos cozinheiros

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cozinheiros . . . . .	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe . . . . .	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup>	—	—	—	—	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>	—	—	1	2	2	2	3	3	3	4
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup>	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

*Observação.* — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

#### Trabalhadores metalúrgicos

1 — Aprendizagem:

1.1 — Só poderão ser admitidos como aprendizes menores dos 16 aos 17 anos destinados ao ingresso em profissão que admita aprendizagem;

1.2 — As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem;

1.3 — Quando não funcionem centros de aprendizagem, as empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho;

1.4 — As empresas darão conhecimento aos interessados em Outubro de cada ano dos programas de aprendizagem e respectivos responsáveis;

1.5 — Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral;

1.6 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada;

1.7 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;

1.8 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admite aprendizagem, podendo essa percentagem ser arredondada para a unidade imediatamente superior;

1.9 — O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista, à sua formação profissional.

2 — Duração da aprendizagem:

2.1 — A duração da aprendizagem não poderá exceder, 2 ou 1 ano, conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 e 17 anos;

2.2 — Ao completar 18 anos de idade, o aprendiz será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que tenha permanecido um mínimo de seis meses nessa situação.

3 — Antiguidade dos aprendizes:

3.1 — O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido realizada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade de aprendizagem desde que seja certificada nos termos do número seguinte;

3.2 — Em caso de cessação do contrato deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

4 — Promoção dos aprendizes. — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

5 — Tirocínio:

5.1 — Idade mínima de admissão é de 16 anos;

5.2 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou de estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada, bem como aqueles que ingressem em profissão, para a qual não esteja prevista aprendizagem;

5.3 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as disposições aplicáveis à aprendizagem.

6 — Duração do tirocínio:

6.1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Dois anos nas profissões que exigem aprendizagem;
- b) 2 ou 1 ano nas restantes profissões, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos;

6.2 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeito de antiguidade e para efeitos de promoção, desde que seja certificado nos termos do número seguinte;

6.3 — Em caso de cessação do contrato, deverá a entidade patronal passar ao praticante um certificado referente ao período de aprendizagem, realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita;

6.4 — Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

7 — Promoções automáticas:

7.1 — Os profissionais do terceiro escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

7.2 — Os profissionais do segundo escalão que completem três anos na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

7.3 — Os prazos previstos nos números anteriores contam-se a partir de 1 de Junho de 1975;

7.4 — Independentemente das promoções resultantes dos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do terceiro e segundo escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e quatro anos de antiguidade no mesmo escalão no exercício da mesma profissão, ao serviço da mesma empresa, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão;

7.5 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, nos termos dos n.º 7.1, 7.2 e 7.4, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho;

7.6 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

8 — Admissão de ajudantes. — A idade mínima de admissão de ajudantes é de 18 anos.

9 — Quadro de densidades. — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar as proporções mínimas do quadro seguinte:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ajudantes . . . . .	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro . . . . .	–	1	1	1	1	1	1	2	2	2

	Número de trabalhadores									
	1	–	–	1	1	1	2	2	3	3
Segundo . . . . .	1	–	–	1	1	1	2	2	3	3
Terceiro . . . . .	–	–	1	–	1	2	2	2	2	3
Praticante . . . . .	–	1	1	2	2	2	2	2	2	2

*Observação.* — As proporções mínimas para o número de profissionais superior a 10 estabelecem-se projectando a proporção indicada no quadro de densidades para o número de profissionais existentes.

#### Trabalhadores químicos

1 — Habilitações mínimas:

1.1 — Experimentador de investigação e chefe de laboratório de rotina. — Curso de Química Laboratorial do Instituto Superior de Engenharia ou conhecimentos ou experiência profissionais equivalentes adquiridos no sector;

1.2 — Analista principal. — Curso de Química das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes adquiridos no sector;

1.3 — Preparador. — Escolaridade obrigatória.

2 — Carreira profissional:

Estagiário. — O trabalhador será classificado com esta categoria durante o período máximo de ano para adaptação e integração nos laboratórios da empresa; findo este período, ascende automaticamente à classe de 3.<sup>a</sup>

3 — Promoções automáticas:

Dois anos na passagem de analista de 3.<sup>a</sup> a analista de 2.<sup>a</sup>;  
Três anos na passagem de analista de 2.<sup>a</sup> a analista de 1.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores rodoviários

1 — Condições específicas de admissão. — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- Terem idade não inferior a 21 anos;
- Possuírem carta de condução profissional;
- A idade mínima de admissão para ajudante de motorista é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;

b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo;

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito;

2.3 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos para proceder a quaisquer registos;

2.4 — A passagem de um livrete para substituição de outro, com validade, que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de €1,25;

2.5 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 2.4;

2.6 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição dos livretes, são suportados pela entidade patronal, excepto nos casos previstos no n.º 2.4.

#### Trabalhadores técnicos de desenho

Acesso e promoções:

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de desenhador serão classificados como tirocinantes, devendo possuir o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o período máximo de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findos os quais serão promovidos à categoria de desenhador.

3 — Os trabalhadores que, para além do curso elementar técnico, possuam:

a) O curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas serão classificados como tirocinantes do 2.º ano e ascenderão a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;

b) O curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional serão classificados como tirocinantes do 2.º ano.

#### Trabalhadores telefonistas

Condições de admissão. — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

### ANEXO III

#### Enquadramento

##### Profissões e categorias

01:

Profissionais de engenharia de grau 6;  
Profissional de economia de grau 6.

02:

Profissional de engenharia de grau 5;  
Profissional de economia de grau 5.

03:

Profissional de engenharia de grau 4;  
Profissional de economia de grau 4;  
Director de serviços (escritórios).

04:

Profissional de engenharia de grau 3;  
Profissional de economia de grau 3;  
Chefe de serviços (escritórios);  
Inspector administrativo (escritórios);  
Analista de sistemas (escritórios).

05:

Profissional de engenharia de grau 2;  
Profissional de economia de grau 2;  
Encarregado geral (açucareiros);

Construtor civil de grau 4;  
Chefe de divisão (escritórios);  
Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos);  
Encarregado (fogueiro);  
Técnico administrativo principal qualificado.

06:

Profissional de engenharia de grau 1-B;  
Profissional de economia de grau 1-B;  
Chefe de turno ou mestre (açucareiros);  
Encarregado geral de armazéns (açucareiros);  
Chefe de secção (escritórios);  
Programador (escritórios);  
Contabilista (escritórios);  
Tesoureiro (escritórios);  
Encarregado (metalúrgicos);  
Encarregado (electricistas);  
Técnico de electrónica (electricistas);  
Encarregado (fogueiros);  
Encarregado geral (construção civil);  
Enfermeiro coordenador (enfermeiros);  
Desenhador projectista (técnico de desenho);  
Chefe de secção de vendas (técnico de vendas);  
Despachantes privativos (despachantes);  
Construtor civil de grau 3;  
Experimentador de investigação (químicos);  
Chefe de laboratório de rotina (químicos);  
Técnico administrativo principal;  
Secretário de administração principal (escritórios).

07:

Profissional de engenharia de grau 1-A;  
Profissional de economia de grau 1-A;  
Construtor e encarregado (açucareiros);  
Secretário de administração (escritórios);  
Subchefe de secção (escritórios);  
Técnico administrativo (escritórios);  
Subencarregado (metalúrgicos);  
Subencarregado (electricistas);  
Encarregado de 1.ª (construção civil);  
Inspector de vendas (técnico de vendas);  
Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotellaria);  
Construtor civil de grau 2;  
Técnico electricista;  
Técnico metalúrgico;  
Analista-chefe;  
Fogueiro-chefe.

08:

Capataz ou supervisor (açucareiros);  
Oficial principal (açucareiros);  
Técnico de sala de controle (açucareiros);  
Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas);  
Encarregado de 2.ª (construção civil);  
Construtor civil de grau 1;  
Chefe de armazém (metalúrgicos);  
Fogueiro-chefe (fogueiros);  
Enfermeiro (enfermeiros);  
Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho);

Escriturário principal (escritórios);  
 Analista principal (químicos);  
 Secretário de direcção (escritórios);  
 Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios);  
 Operador de computador;  
 Oficial principal pedreiro;  
 Oficial principal carpinteiro;  
 Oficial principal pintor;  
 Fogueiro de 1.ª;  
 Serralheiro mecânico principal.

09:

Analista de 1.ª (químicos);  
 Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros);  
 Cozedor (açucareiros);  
 Coordenador (açucareiros);  
 Escriturário de 1.ª (escritórios);  
 Caixa (escritórios);  
 Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos);  
 Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos);  
 Fiel de armazém (metalúrgicos);  
 Mecânico de automóveis de 1.ª (metalúrgicos);  
 Soldador de 1.ª (metalúrgicos);  
 Pintor de 1.ª (metalúrgicos);  
 Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos);  
 Canalizador de 1.ª (metalúrgicos);  
 Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos);  
 Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgicos);  
 Oficial (electricistas);  
 Fogueiro de 1.ª (fogueiros);  
 Operador de turbo-almemador (fogueiros);  
 Pedreiro de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
 Pintor de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
 Estucador de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
 Carpinteiro de limpos de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
 Carpinteiro de toscos de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
 Motorista de pesados (rodoviários);  
 Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho);  
 Vendedor especializado (técnico de vendas);  
 Prospector de vendas (técnico de vendas);  
 Promotor de vendas (técnico de vendas);  
 Impressor litográfico (gráficos);  
 Técnico de higiene e qualidade;  
 Centrifugador principal;  
 Operador de descoloração de xarope para resina principal.

10:

Apontador de registo de fabrico (açucareiros);  
 Operador de tratamento de águas (açucareiros);  
 Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros);  
 Fiel de balança (açucareiros);  
 Centrifugador (açucareiros);  
 Operador de descoloração de xarope para carvão animal (açucareiros);  
 Filtrador de xarope ou licor por granulado ou operador de carbonatação (açucareiros);  
 Operador de bombagem (açucareiros);  
 Operador geral de embalagem;

Operador geral de processo;  
 Concentrador (açucareiros);  
 Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros);  
 Operador de descoloração de xarope para resina (açucareiros);  
 Chefe de ensaque (açucareiros);  
 Operador de máquina *Hesser Drohmann* (açucareiros);  
 Fogueiro de 2.ª (fogueiros);  
 Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);  
 Escriturário de 2.ª (escritórios);  
 Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos);  
 Serralheiro civil de 2.ª (metalúrgicos);  
 Ferramenteiro de 1.ª (metalúrgicos);  
 Maçariqueiro de 1.ª (metalúrgicos);  
 Soldador de 2.ª (metalúrgicos);  
 Ferreiro ou forjador de 2.ª (metalúrgicos);  
 Pintor de 2.ª (metalúrgicos);  
 Canalizador de 2.ª (metalúrgicos);  
 Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos);  
 Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos);  
 Mecânico de automóveis de 2.ª (metalúrgicos);  
 Lubrificador de 1.ª (metalúrgicos);  
 Lubrificador de veículos automóveis de 1.ª (metalúrgicos);  
 Apontador (metalúrgicos);  
 Analista de 2.ª (químicos);  
 Motorista de ligeiros (rodoviários);  
 Cobrador (cobradores);  
 Pintor de 1.ª (construção civil);  
 Pedreiro de 1.ª (construção civil);  
 Estucador de 1.ª (construção civil);  
 Carpinteiro de limpos de 1.ª (construção civil);  
 Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.ª (construção civil);  
 Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho);  
 Operador de máquinas *Rovena*.  
 Operador de compressoras  $CO_2$ , leite de cal e carvão activado;  
 Operador de filtros de prensa.

11:

Guarda (açucareiros);  
 Jardineiro (açucareiros);  
 Operador de 1.ª (açucareiros);  
 Operador de empilhadores e similares (açucareiros);  
 Chefe de lavanderia e ou limpeza e costura (açucareiros);  
 Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos);  
 Serralheiro civil de 3.ª (metalúrgicos);  
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos);  
 Lubrificador de veículos automóveis de 2.ª (metalúrgicos);  
 Lubrificador de 2.ª (metalúrgicos);  
 Ferramenteiro (metalúrgicos);  
 Torneiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos);  
 Ferreiro ou forjador de 3.ª (metalúrgicos);  
 Soldador de 3.ª (metalúrgicos);  
 Pintor de 3.ª (metalúrgicos);  
 Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos);  
 Mecânico de automóveis de 3.ª (metalúrgicos);  
 Canalizador de 3.ª (metalúrgicos);

Maçariqueiro de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
Preparador e analista de 3.<sup>a</sup> (químicos);  
Pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano (electricistas);  
Fogueiro de 3.<sup>a</sup> (fogueiros);  
Tirocinante do 2.<sup>o</sup> ano (técnico de desenho);  
Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios);  
Porteiro (contínuos e porteiros);  
Guarda (contínuos e porteiros);  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
Guarda (contínuos e porteiros);  
Pintor de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
Estucador de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
Carpinteiro de toscos de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);  
Telefonista (telefonista e escritórios).

12:

Ajudante (metalúrgicos);  
Praticante do 2.<sup>o</sup> ano (metalúrgicos);  
Ajudante (construção civil);  
Operador de 2.<sup>a</sup> (açucareiros);  
Empregado de balcão (açucareiros);  
Pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano (electricistas);  
Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano (escritórios);  
Tirocinante do 1.<sup>o</sup> ano (técnico de desenho);  
Chegador do 2.<sup>o</sup> ano (fogueiros);  
Preparador estagiário do 2.<sup>o</sup> ano (químicos).

13:

Empregado de refeitório (hotelaria);  
Pessoal de limpeza e ou lavanderia e ou costura (açucareiros ou hotelaria);  
Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano (escritórios);  
Praticante do 1.<sup>o</sup> ano (metalúrgicos);  
Preparador estagiário do 1.<sup>o</sup> ano (químicos);  
Ajudante do 2.<sup>o</sup> ano (electricistas);  
Chegador do 1.<sup>o</sup> ano (fogueiros);  
Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano (construção civil).

14:

Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios);  
Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano (construção civil);  
Ajudante do 2.<sup>o</sup> ano (metalúrgicos e electricistas);  
Auxiliar menor do 2.<sup>o</sup> ano (construção civil).

15:

Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios);  
Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas);  
Auxiliar menor do 1.<sup>o</sup> ano (construção civil).

#### ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
1	Profissional de engenharia de grau 6 . . . . . Profissional de economia de grau 6 . . . . .	2 789

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
2	Profissional de engenharia de grau 5 . . . . . Profissional de economia de grau 5 . . . . .	2 467
3	Profissional de engenharia de grau 4 . . . . . Profissional de economia de grau 4 . . . . . Director de serviços (escritórios) . . . . .	2 033
4	Profissional de engenharia de grau 3 . . . . . Profissional de economia de grau 3 . . . . . Chefe de serviços (escritórios) . . . . . Inspector administrativo (escritórios) . . . . . Analista de sistemas (escritórios) . . . . .	1 707
5	Profissional de engenharia de grau 2 . . . . . Profissional de economia de grau 2 . . . . . Encarregado geral (açucareiros) . . . . . Construtor civil de grau 4 . . . . . Chefe de divisão (escritórios) . . . . . Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos) . . . . . Encarregado (fogueiro) . . . . . Técnico administrativo principal qualificado . . . . .	1 478
6	Profissional de engenharia de grau 1-B . . . . . Profissional de economia de grau 1-B . . . . . Mestre de fabricação os chefe de turno (açucareiros) . . . . . Encarregado geral de armazéns (açucareiros) . . . . . Chefe de secção (escritórios) . . . . . Programador (escritórios) . . . . . Contabilista (escritórios) . . . . . Tesoureiro (escritórios) . . . . . Encarregado (metalúrgicos) . . . . . Encarregado (electricistas) . . . . . Técnico de electrónica (electricistas) . . . . . Encarregado (fogueiros) . . . . . Encarregado geral (construção civil) . . . . . Enfermeiro-coordenador (enfermeiros) . . . . . Desenhador projectista (técnico de desenho) . . . . . Chefe de secção de vendas (técnico de vendas) . . . . . Despachante privativo (despachantes) . . . . . Construtor civil de grau 3 . . . . . Experimentador de investigação (químicos) . . . . . Chefe de laboratório de rotina (químicos) . . . . . Técnico administrativo principal . . . . . Secretário de administração principal . . . . .	1 264
7	Profissional de engenharia de grau 1-A . . . . . Profissional de economia de grau 1-A . . . . . Encarregado (açucareiros) . . . . . Contramestre ou ajudante de chefe de turno (açucareiros) . . . . . Secretário de administração (escritórios) . . . . . Subchefe de secção (escritórios) . . . . . Técnico administrativo (escritórios) . . . . . Subencarregado (metalúrgicos) . . . . . Subencarregado (electricistas) . . . . . Encarregado de 1. <sup>a</sup> (construção civil) . . . . . Inspector de vendas (técnico de vendas) . . . . . Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria) . . . . . Construtor civil de grau 2 . . . . . Técnico electricista . . . . . Técnico metalúrgico . . . . . Analista-chefe . . . . . Fogueiro-chefe . . . . .	1 132

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)	Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
8	Capataz ou supervisor (açucareiros) . . . . . Oficial principal (açucareiros) . . . . . Técnico de sala de controlo (açucareiros) . . . . . Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas) . . . . . Encarregado de 2.ª (construção civil) . . . . . Construtor civil de grau 1 . . . . . Chefe de armazém (metalúrgicos) . . . . . Enfermeiro (enfermeiros) . . . . . Fogueiro-chefe (fogueiros) . . . . . Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho) . . . . . Escriturário principal (escritórios) . . . . . Analista principal (químicos) . . . . . Secretário de direcção (escritórios) . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios) . . . . . Operador de computador . . . . . Oficial principal pedreiro . . . . . Oficial principal carpinteiro . . . . . Oficial principal pintor . . . . . Fogueiro de 1.ª mais de três anos (fogueiros) . . . . . Serralheiro mecânico principal . . . . .	1 052	10	Fiel de balança (açucareiros) . . . . . Centrifugador (açucareiros) . . . . . Filtrador de xarope ou de licor para granulado e ou carbonatados (açucareiros) . . . . . Operador de bombagem (açucareiros) . . . . . Operador geral de embalagem . . . . . Operador geral de processo . . . . . Concentrador (açucareiros) . . . . . Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros) . . . . . Operador de descoloração de xarope por resina (açucareiros) . . . . . Chefe de ensaie (açucareiros) . . . . . Operador de máquinas de embalagem <i>Hesser Drohmann</i> (açucareiros) . . . . . Fogueiro de 2.ª (fogueiros) . . . . . Auxiliar de enfermagem (enfermeiros) . . . . . Escriturário de 2.ª (escritórios) . . . . . Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Serralheiro civil de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferramenteiro de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Maçariqueiro de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Soldador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferreiro ou forjador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Pintor de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Canalizador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Mecânico de automóveis de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Lubrificador de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Lubrificador de veículos automóveis de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Apontador (metalúrgicos) . . . . . Analista de 2.ª (químicos) . . . . . Motorista de ligeiros (rodoviários) . . . . . Cobrador (cobradores) . . . . . Pintor de 1.ª (construção civil) . . . . . Pedreiro de 1.ª (construção civil) . . . . . Estucador de 1.ª (construção civil) . . . . . Carpinteiro de limpos de 1.ª (construção civil) . . . . . Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª (construção civil) . . . . . Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho) . . . . . Operador de máquinas <i>Rovena</i> . . . . . Operador de compressoras <i>CO<sub>2</sub></i> , leite de cal e carvão activado . . . . . Operador de filtros de prensa . . . . .	939
9	Analista de 1.ª (químicos) . . . . . Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros) . . . . . Cozedor (açucareiros) . . . . . Coordenador (açucareiros) . . . . . Escriturário de 1.ª (escritórios) . . . . . Caixa (escritórios) . . . . . Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Fiel de armazém (metalúrgicos) . . . . . Mecânico de automóveis de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Soldador de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Pintor de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Canalizador de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Oficial (electricistas) . . . . . Fogueiro de 1.ª (fogueiros) . . . . . Operador de turboalternador (fogueiros) . . . . . Pedreiro de 1.ª com mais de três anos (construção civil) . . . . . Pintor de 1.ª com mais de três anos (construção civil) . . . . . Estucador de 1.ª com mais de três anos (construção civil) . . . . . Carpinteiro de limpos de 1.ª com mais de três anos (construção civil) . . . . . Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª com mais de três anos (construção civil) . . . . . Motorista de pesados (rodoviários) . . . . . Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho) . . . . . Vendedor especializado (técnico de vendas) . . . . . Prospector de vendas (técnico de vendas) . . . . . Promotor de vendas (técnico de vendas) . . . . . Impressor litográfico (gráficos) . . . . . Técnico de higiene e qualidade . . . . . Centrifugador principal . . . . . Operador de descoloração de xarope por resina principal (açucareiros) . . . . .	999	11	Guarda (açucareiros) . . . . . Jardineiro (açucareiros) . . . . . Operador de 1.ª (açucareiros) . . . . . Operador de empilhadores e similares (açucareiros) . . . . . Chefe de lavanderia e ou limpeza e costura (açucareiros) . . . . . Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Serralheiro civil de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos) . . . . . Lubrificador de veículos automóveis de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Lubrificador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferramenteiro (metalúrgicos) . . . . . Torneiro mecânica de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferreiro ou forjador de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Soldador de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Pintor de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos) . . . . .	884
	Apontador de registo de fabrico (açucareiros) . . . . . Operador de tratamento de águas (açucareiros) . . . . . Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros) . . . . .				

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
	Mecânico de automóveis de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Canalizador de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Maçariqueiro de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Preparador e analista de 3.ª (químicos) . . . . . Pré-oficial do 2.º ano (electricistas) . . . . . Fogoeiro de 3.ª (fogueiros) . . . . . Tirocinante do 2.º ano (técnico de desenho) . . . . . Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . . Porteiro (contínuos e porteiros) . . . . . Guarda (contínuos e porteiros) . . . . . Pedreiro de 2.ª (construção civil) . . . . . Pintor de 2.ª (construção civil) . . . . . Estucador de 2.ª (construção civil) . . . . . Carpinteiro de limpos de 2.ª (construção civil) . . . . . Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª (construção civil) . . . . . Ajudante de motorista (garagens e rodoviários) . . . . . Telefonista (telefonista e escritórios) . . . . .	
12	Ajudante (metalúrgicos) . . . . . Praticante do 2.º ano (metalúrgicos) . . . . . Ajudante (construção civil) . . . . . Operador de 2.ª (açucareiros) . . . . . Empregado de balcão (açucareiros) . . . . . Pré-oficial do 1.º ano (electricistas) . . . . . Estagiário do 2.º ano (escritórios) . . . . . Tirocinante do 1.º ano (técnico de desenho) . . . . . Chegador do 2.º ano (fogueiros) . . . . . Preparador estagiário do 2.º ano (químicos) . . . . .	838
13	Empregado de refeitório (hotelaria) . . . . . Pessoal de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros ou hotelaria) . . . . . Estagiário do 1.º ano (escritórios) . . . . . Praticante do 1.º ano (metalúrgicos) . . . . . Preparador estagiário do 1.º ano (químicos) . . . . . Ajudante do 2.º ano (electricistas) . . . . . Chegador do 1.º ano (fogueiros) . . . . . Aprendiz do 2.º ano (construção civil) . . . . .	777
14	Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . . Aprendiz do 1.º ano (construção civil) . . . . . Ajudante do 2.º ano (metalúrgicos e electricistas) . . . . . Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) . . . . .	690
15	Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . . Aprendiz do 1.º ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas) . . . . . Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) . . . . .	620

Nota. — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2012.

## ANEXO V

### Estrutura dos níveis de qualificação

#### 1 — Quadros superiores:

Profissional de engenharia;  
Profissional de economia;  
Director de serviços (escritórios);  
Chefe de serviços (escritórios);  
Inspector administrativo (escritórios);  
Analista de sistemas (escritórios).

#### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

Programador (escritórios);  
Contabilista (escritórios);  
Tesoureiro (escritórios);  
Chefe de secção (escritórios).

##### 2.2 — Técnicos da produção e outros:

Construtor civil;  
Encarregado geral (açucareiros);  
Despachante privativo (despachantes);  
Desenhador projectista (técnico de desenho);  
Experimentador de investigação (químicos);  
Chefe de secção de vendas (técnicos de vendas).

#### 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de turno ou mestre (açucareiros);  
Encarregado geral de armazéns (açucareiros);  
Encarregado (metalúrgicos);  
Encarregado (electricistas);  
Técnico de electrónica (electricistas);  
Encarregado (fogueiros);  
Encarregado geral (construção civil);  
Enfermeiro-coordenador (enfermeiros);  
Chefe de laboratório de rotina (químicos);  
Subchefe de secção (escritórios);  
Contramestre e encarregado (açucareiros);  
Subencarregado e chefe de equipa (metalúrgicos e electricistas);  
Encarregado (construção civil).

#### 4 — Profissionais altamente qualificados:

##### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário de administração (escritórios);  
Escriturário principal (escritórios);  
Secretário de direcção (escritórios);  
Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios);  
Inspector de vendas (técnicos de vendas);  
Desenhador (técnicos de desenho);  
Enfermeiro (enfermeiros);  
Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria).

##### 4.2 — Produção:

Capataz ou supervisor (açucareiros);  
Oficial principal (açucareiros);  
Técnico de sala de controlo (açucareiros);  
Chefe de armazém (metalúrgicos);  
Oficial principal (metalúrgicos e electricistas);  
Fogoeiro-chefe (fogueiros);  
Analista principal (químicos).

#### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos:

Escriturário (escritórios);  
Caixa (escritórios).

##### 5.2 — Comércio:

Vendedor especializado (técnicos de vendas);  
Prospector de vendas (técnicos de vendas);  
Promotor de vendas (técnicos de vendas).

## 5.3 — Produção:

Analista (químicos);  
Fiel de armazém (açucareiros);  
Cozedor (açucareiros);  
Coordenador (açucareiros);  
Apontador de registo de fabrico (açucareiros);  
Fiel de balança (açucareiros);  
Centrifugador (açucareiros);  
Serralheiro (metalúrgicos);  
Fiel de armazém (metalúrgicos);  
Mecânico de automóveis (metalúrgicos);  
Soldador (metalúrgicos);  
Pintor (metalúrgicos);  
Torneiro (metalúrgicos);  
Canalizador (metalúrgicos);  
Afinador de máquinas (metalúrgicos);  
Ferreiro ou forjador (metalúrgicos);  
Oficial (electricistas);  
Fogoeiro (fogoeiros);  
Operador de turboalternador (fogoeiros);  
Pedreiro (construção civil);  
Pintor (construção civil);  
Estucador (construção civil);  
Carpinteiro de limpos (construção civil);  
Carpinteiro de toscos (construção civil);  
Ferramenteiro (metalúrgicos);  
Maçariqueiro (metalúrgicos);  
Concentrador (açucareiros);  
Operador de tratamento de águas (açucareiros);  
Filtrador de xarope ou licor p/granul. ou operador carbonatador (açucareiros).

## 5.4 — Outros:

Motorista de pesados e ligeiros (rodoviários);  
Impressor litográfico (gráficos).

## 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

## 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);  
Cobrador (cobradores);  
Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios);  
Porteiro (contínuos e porteiros);  
Guarda (contínuos, porteiros e açucareiros);  
Telefonista (telefonistas);  
Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);  
Jardineiro (açucareiros);  
Chefe de lavand. e ou limp. e cost. (açucareiros);  
Empregado de balcão (açucareiros);  
Ajudante (construção civil).

## 6.2 — Produção:

Oper. descol. xarope p/carv. animal (açucareiros);  
Operador de bombagem (açucareiros);  
Cond. máq. apar. elev. e transporte, (açucareiros);  
Operador descol. xarope p/resina (açucareiros);  
Chefe de ensaque (açucareiros);  
Lubrificador (metalúrgicos);  
Lubrificador de veíc. automóveis (metalúrgicos);  
Oper. máquinas *Hesser Drohmann* (açucareiros);  
Operador (açucareiros);

Entregador de ferram., mat. ou prod. (metalúrgicos);  
Preparador (químicos);  
Pré-oficial (electricistas);  
Ajudante (metalúrgicos);  
Chegador (fogoeiros);  
Operador de empilhadores e similares (açucareiros).

## 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

## 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de refeitório (hotelaria);  
Paquete (contínuos, porteiros e escritórios);  
Pessoal de limp. e ou lav. e ou cost.. (açucareiros);  
Auxiliar menor (construção civil).

## 7.2 — Produção:

Ajudante (electricistas).

## Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiário (escritórios).

A.2 — Aprendizes da produção.

A.3 — Praticantes da produção:

Tirocinante (técnicos de desenho);

Praticante (metalúrgicos);

Preparador estagiário (químicos).

A.4 — Aprendizes da produção:

Aprendiz (construção civil);

Aprendiz (metalúrgicos);

Aprendiz (electricistas).

**Declaração final dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 199 trabalhadores.

Lisboa, 1 de Março de 2012.

Pela Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª:

*Manuel Tomás Bexiga Espinho*, gerente.

*Pedro João Sousa Conde*, gerente.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Depositado em 9 de abril de 2012, a fl. 123 do livro n.º 11, com o n.º 22/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIREÇÃO

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **ACIM — Associação dos Comerciantes e Industriais do Concelho de Moncorvo, que passa a denominar-se ACIM — Associação dos Comerciantes e Industriais do Concelho de Torre de Moncorvo — Alteração.**

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 22 de dezembro de 2011, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2011.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, duração, sede, âmbito, objecto e atribuições**

###### Artigo 1.º

###### **Denominação e Duração**

A ACIM — Associação dos Comerciantes e Industriais do Concelho de Moncorvo, designada por ACIM, é uma pessoa colectiva de utilidade pública sem fins lucrativos constituída por tempo indeterminado.

###### Artigo 2.º

###### **Sede**

A ACIM tem a sua sede no Largo da Feira, sem número, 5160-269 em Torre de Moncorvo, e pode estabelecer formas de representação em qualquer outro lugar dentro do concelho.

###### Artigo 3.º

###### **Objecto**

A ACIM tem por objecto:

1 — A defesa dos legítimos direitos e interesses dos seus associados e assegurar a sua representação junto de entidades públicas ou privadas, nomeadamente dos órgãos autárquicos e outros organismos regionais;

2 — Promover o bom entendimento e espírito de solidariedade entre os seus associados e, de uma forma geral, contribuir para o harmónico desenvolvimento dos sectores de actividade que representa.

###### Artigo 4.º

###### **Atribuições**

Compete nomeadamente à ACIM:

1 — Assegurar a representatividade de todos os associados junto de entidades públicas, privadas ou outras organizações;

2 — Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais, em benefício dos sectores que representa;

3 — Estudar e propor a solução de problemas relacionados com os horários de funcionamento dos estabelecimentos dos ramos de actividade que representa;

4 — Criar e manter serviços técnicos de informação e estudo destinados a apoiar os associados, nomeadamente através da elaboração de estudos para candidatura a programas de apoio ao investimento, serviços de consultadoria, e outros que possam contribuir para o reforço da capacidade das empresas;

5 — Motivar e apoiar os associados na reestruturação dos seus negócios;

6 — Coordenar e regular o exercício das actividades que representa e protegê-las contra a prática de concorrência desleal, lesiva do seu interesse e bom nome;

7 — Recolher e divulgar pelos associados informações sobre legislação e outras de interesse geral, bem como de estatísticas que lhes possam interessar;

8 — Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da ACIM;

9 — Recolher informações sobre oportunidades de negócios e divulgá-los pelos associados;

10 — Participar nas convenções colectivas de trabalho;

11 — Prestar assistência técnica e jurídica, no âmbito da sua actividade profissional, aos associados;

12 — Promover a valorização profissional dos associados, seus familiares e trabalhadores, através da realização de adequadas acções de formação profissional;

13 — Promover a realização de feiras, exposições, congressos, sessões de divulgação e outras formas que contribuam para promover negócios e investimentos;

14 — Integrar-se em uniões, federações e confederações, ou outros organismos que prossigam fins idênticos aos da ACIM;

15 — Estabelecer protocolos de cooperação com outras entidades, públicas ou privadas, em matérias de interesse para os associados e que contribuam para a dinamização económica e social da região;

16 — Adquirir, a título gratuito ou oneroso, bens móveis ou imóveis necessários à prossecução dos seus fins;

17 — Lançar quaisquer outras iniciativas que visem o interesse dos associados e contribuam para o progresso técnico, económico e social da região.

#### CAPÍTULO II

##### **Dos associados**

###### Artigo 5.º

###### **Requisitos**

Podem ser admitidos como associados todas as pessoas singulares ou colectivas, que exerçam no concelho de Torre

de Moncorvo actividade de comércio, indústria ou prestação de serviços.

#### Artigo 6.º

##### Admissibilidade

1 — O pedido de admissão deverá ser apresentado pelo interessado mediante preenchimento de formulário próprio. No caso de se tratar de pessoa colectiva, deverá ser indicado o respectivo representante;

2 — A admissão dos associados é da competência da direcção, devendo para tal exigir aos interessados comprovação dos requisitos previstos nos Estatutos. A aceitação deverá ser comunicada no prazo de 20 dias;

3 — No caso de recusa esta deverá ser fundamentada no não preenchimento dos requisitos estatutários e comunicados ao interessado no prazo de 20 dias. Se este não concordar com a decisão pode recorrer para a assembleia geral;

4 — A admissão como associado envolve a plena adesão deste aos Estatutos da ACIM, seus regulamentos e às deliberações dos órgãos sociais.

#### Artigo 7.º

##### Direitos e deveres

A — Constituem direitos dos associados:

1 — Tomar parte nas assembleias gerais, nas condições de representação estabelecidas nos presentes Estatutos;

2 — Participar, votar e requerer a convocação de reuniões da assembleia geral nos termos previstos nos Estatutos;

3 — Eleger e ser eleito para os diferentes órgãos sociais;

4 — Sugerir, por escrito, à direcção tudo quanto julgue de interesse para a ACIM ou das actividades comerciais, industriais e de prestação de serviços que ela representa;

5 — Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a ACIM considere necessárias;

6 — Reclamar perante os órgãos sociais de actos que considere lesivos dos interesses dos associados e da ACIM;

7 — Usufruir de todos os benefícios da ACIM e utilizar os seus serviços nas condições estabelecidos pela direcção.

B — Constituem deveres dos associados:

1 — Colaborar nos fins da ACIM;

2 — Contribuir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas, até ao dia 8 do mês a que respeitam;

3 — Exercer os cargos associativos para que for eleito;

4 — Cumprir com as disposições legais previstas, com os Estatutos e regulamentos e, bem assim, com as deliberações dos órgãos sociais, dentro das suas obrigações;

5 — Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que for convocado;

6 — Contribuir para o bom nome e prestígio da ACIM.

#### Artigo 8.º

##### Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados:

1 — Os que tenham deixado de exercer a actividade que legitimou a sua admissão como associado, devendo comunicá-lo à ACIM;

2 — Os que tendo em débito mais de três meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro de 30 dias após notificação, competindo a sua exclusão à direcção;

3 — Por motivos disciplinares, nos termos do artigo 9.º;

4 — Os que apresentarem por escrito a sua demissão, à direcção;

5 — O pagamento das quotas será sempre devido até à data da perda da qualidade de associado.

#### Artigo 9.º

##### Regime disciplinar

1 — Os associados que violarem os deveres estabelecidos no artigo 8.º ficam sujeitos às seguintes sanções disciplinares, que serão sempre comunicadas por escrito aos associados:

a) Advertência;

b) Suspensão de direitos até seis meses;

c) Exclusão.

2 — A aplicação das sanções previstas no número anterior é da competência da direcção e cabe recurso para a assembleia geral.

3 — A aplicação das sanções referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 será sempre precedida, sob pena de nulidade, de comunicação escrita, em carta registada, ao associado dos factos que lhe são imputados e da pena em que incorre. O associado dispõe de 30 dias úteis para apresentar defesa escrita.

4 — A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 deverá ser aplicada apenas em casos de grave violação dos deveres fundamentais, nomeadamente actos dolosos que prejudiquem a ACIM. Da aplicação desta sanção deverá ser sempre dado conhecimento à assembleia geral, que tiver lugar em data imediatamente posterior à aplicação da referida sanção.

5 — A aplicação da pena prevista na alínea b) do n.º 1 não desobriga o associado do pagamento das quotas referentes ao período da suspensão.

6 — O recurso para a assembleia geral previsto no n.º 2 deverá ser apresentado no prazo de 10 dias úteis contados a partir da data em que for comunicada pela direcção ao associado a aplicação da pena e tem efeitos suspensivos da pena até à data em que lhe for comunicada a deliberação da assembleia geral.

### CAPÍTULO III

#### Composição e funcionamento dos órgãos sociais

#### Artigo 10.º

##### Composição dos órgãos sociais

São órgãos da ACIM a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

## Artigo 11.º

### Mandatos

- 1 — Os mandatos têm a duração de três anos;
- 2 — Ninguém pode ser eleito para mais do que um órgão ou cargo social no mesmo mandato;
- 3 — Nenhum associado poderá estar representado em mais do que um órgão electivo no mesmo mandato;
- 4 — A eleição dos órgãos sociais será feita, em assembleia geral, convocada unicamente para esse fim, em lista única, em que se especificarão os cargos a desempenhar e obedecerá ao regulamento anexo a estes Estatutos.

### Da assembleia geral

## Artigo 12.º

### Constituição

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

## Artigo 13.º

### Mesa da assembleia geral

- 1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários;
- 2 — Na ausência do presidente da mesa da assembleia geral os trabalhos serão conduzidos pelo secretário indicado pelo presidente;
- 3 — Na ausência de algum membro da mesa, o presidente em exercício, convidará um dos associados para integrar a mesma.

## Artigo 14.º

### Competências

Compete à assembleia geral:

- 1 — Eleger e destituir os diferentes órgãos sociais ou qualquer um dos seus membros, por proposta fundamentada do respectivo órgão;
- 2 — Aprovar e alterar os Estatutos e regulamentos;
- 3 — Discutir e aprovar as linhas gerais de actuação da ACIM;
- 4 — Discutir e aprovar anualmente o plano de actividades e orçamento;
- 5 — Discutir e aprovar anualmente o relatório e contas;
- 6 — Deliberar sobre recursos que, nos termos dos Estatutos, competem a assembleia geral;
- 7 — Aprovar, sob proposta da direcção as quotas e jóias a pagar pelos associados;
- 8 — Autorizar a direcção a proceder à alienação ou oneração de qualquer bem imóvel;
- 9 — Apreciar e deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente ou por lei.

## Artigo 15.º

### Do presidente da mesa da assembleia geral

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- 1 — Convocar e dirigir os trabalhos da assembleia geral;

- 2 — Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos órgãos sociais;

- 3 — Dar posse aos órgãos sociais;

- 4 — Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral.

§ único. Após a recepção do pedido de uma assembleia geral extraordinária, esta, deverá ser convocada no prazo de 20 dias.

## Artigo 16.º

### Das reuniões

- 1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente:

a) No mês de Outubro, de três em três anos, para a eleição dos órgãos sociais;

b) Durante o mês de Março para apreciar e votar o relatório e contas do exercício anterior;

c) Durante os meses de Novembro ou Dezembro para apreciação e votar o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte.

- 2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente:

- 1 — Por iniciativa da mesa;

- 2 — A pedido da direcção ou do conselho fiscal;

- 3 — A requerimento de pelo menos 10 % dos associados no gozo dos seus direitos.

3 — A convocatória para qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de comunicação escrita com antecedência mínima de 10 dias, designando sempre o local, dia, hora e ordem de trabalhos;

a) A convocatória deverá indicar o local e data a partir da qual estarão disponíveis os documentos de suporte;

b) Os referidos documentos deverão ser disponibilizados com a antecedência mínima de cinco dias.

## Artigo 17.º

### Do funcionamento

1 — A assembleia geral reunirá em primeira convocatória com a presença da maioria dos associados e em segunda convocatória com qualquer número de presentes, passados trinta minutos da hora marcada.

2 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, cabendo ao presidente da mesa da assembleia geral o voto de qualidade. Sempre que estiver em causa o mérito ou demérito de alguém, o voto será feito por escrutínio secreto;

a) As deliberações referentes às competências previstas no n.º 2 do artigo 14.º, bem como à destituição dos órgãos sociais, ou de qualquer dos seus membros terá de ser tomada por maioria qualificada de três quartos dos presentes;

b) A deliberação da dissolução da ACIM deverá ser tomada por uma maioria qualificada de três quartos de todos os associados;

3 — De cada assembleia geral será lavrada uma acta que será lida e aprovada na reunião seguinte sendo esta

subscrita pelos membros da mesa. No final de cada reunião poderá ser aprovada uma minuta da acta;

4 — Cada associado terá direito a um voto, cada pessoa presente representa só um associado;

5 — Nas reuniões da assembleia geral só poderão ser tomadas deliberações sobre os assuntos que constem das ordens de trabalhos, salvo se, a totalidade dos associados estiver presente e a respectiva proposta de aditamento for aprovada por unanimidade.

6 — De tudo que se refere às eleições, existe um regulamento anexo que é parte integrante dos Estatutos.

Da direcção

Artigo 18.º

Constituição

A direcção da ACIM é constituída por cinco membros, dos quais, um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário, e um vogal.

Artigo 19.º

Competências

Compete à direcção:

1 — Organizar e dirigir os serviços da ACIM, incluindo a gestão de pessoal;

2 — Aprovar a admissão e a exclusão dos associados, nos termos dos presentes Estatutos;

3 — Administrar e gerir os fundos da ACIM;

4 — Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e as deliberações da assembleia geral;

5 — Elaborar anualmente o orçamento, o relatório e as contas de gerência e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;

6 — Fixar, depois de aprovada em assembleia geral, a tabela de jóias e das quotas a pagar pelos associados;

7 — Fixar quaisquer outros valores a pagar pela utilização de serviços da ACIM ou fornecimento de bens;

8 — Integrar a ACIM em Uniões, Federações e Confederações com fins comuns;

9 — Estabelecer parcerias público/privadas podendo ouvir o conselho fiscal e a Mesa da Assembleia, embora os pareceres possam não ser vinculativos;

10 — Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho para toda a actividade comercial, industrial e de serviços do concelho que representa;

11 — Contrair empréstimos em nome da ACIM sempre que isso seja necessário para a boa gestão da mesma até ao montante de €100 000, no caso de empréstimos de curto prazo. No caso de se tratar de empréstimos de prazo superior a um ano ou de montante superior, torna-se necessário a aprovação pela assembleia geral. O valor total dos empréstimos de curto prazo não poderá, em momento algum, exceder o montante atrás referido ou o valor aprovado em assembleia geral se superior;

12 — Adquirir e alienar bens imóveis, com a aprovação da assembleia geral;

13 — Adquirir e alienar bens móveis;

14 — Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-los à aprovação da assembleia geral;

15 — Aplicar sanções, nos termos destes Estatutos;

16 — Criar, alterar ou extinguir as comissões e os grupos de trabalho que venham a ser necessárias;

17 — Dar posse aos membros de gestão das parcerias público/privadas;

18 — Exercer todas as demais competências que lhe sejam atribuídas pelos presentes Estatutos e regulamentos e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da ACIM.

Artigo 20.º

Competências dos membros da direcção

1 — Compete especialmente ao presidente:

a) Representar a ACIM em juízo e fora dele;

b) Convocar e presidir às reuniões;

c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores das actividades;

d) Assegurar as relações com a Administração Pública ou outras entidades e representar a ACIM perante estas;

e) Orientar superiormente os respectivos serviços;

f) Verificar todos os procedimentos administrativos e assegurar a sua legalidade;

g) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos Estatutos e regulamentos da ACIM.

2 — Compete especialmente ao vice-presidente:

a) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos, nos termos que vierem a ser definidos em reunião de direcção;

b) Exercer as funções que o presidente lhe delegar.

3 — Compete especialmente ao tesoureiro:

a) Velar pela contabilidade e a guarda dos respectivos valores;

b) Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas.

4 — Compete especialmente ao secretário:

a) Preparar a agenda de trabalhos das reuniões da direcção, organizando os processos dos assuntos a serem tratados;

b) Elaborar as actas da direcção e promover a sua assinatura por todos os presentes;

c) Guardar os livros de actas e assegurar que os mesmos estão actualizados.

5 — Compete especialmente aos vogais:

a) Coadjuvar os restantes membros nas suas competências e atribuições;

b) Exercer as tarefas que lhes tenham sido atribuídas pela direcção;

6 — A qualquer um dos membros da direcção pode, por esta, serem atribuídas competências para fins específicos

Artigo 21.º

Do funcionamento

1 — A direcção da ACIM reunirá sempre que julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria

dos seus membros mas, obrigatoriamente, uma vez por mês;

2 — Para deliberar validamente torna-se necessária a presença da maioria dos seus membros;

3 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente o voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas;

4 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas;

5 — São isentos de responsabilidade os membros da direcção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada e façam constar da acta a sua declaração de voto de vencido, ou que não tenham estado presentes na reunião respectiva;

6 — Se por qualquer motivo a direcção for destituída ou se demitir, será a gestão da ACIM, até à realização de novas eleições, regulada por deliberação da assembleia geral;

7 — As reuniões extraordinárias deverão ser convocadas com a antecedência mínima de cinco dias úteis;

8 — De cada reunião da direcção será lavrada acta que será subscrita por todos os membros presentes.

#### Artigo 22.º

##### Deveres dos membros da direcção

1 — Os membros da direcção têm o dever de:

a) Participar nas reuniões da direcção e assistir às assembleias gerais;

b) Zelar pelos interesses da ACIM, exercendo uma gestão criteriosa que se deverá pautar por critérios de racionalidade económica, de legalidade, bem como se deverá conformar aos presentes Estatutos e aos interesses gerais dos associados;

c) Colaborar de forma construtiva com os restantes membros dos órgãos sociais;

d) Não se aproveitar para uso pessoal e indevido de factos e informações de que tiveram conhecimento em razão das suas funções;

2 — Perdem o seu cargo os Membros que, sem motivo justificado, não assistam, durante um exercício social, a seis reuniões da direcção, cabendo a respectiva destituição à assembleia geral, por proposta daquele Órgão.

#### Artigo 23.º

##### Forma de Vinculação

1 — Para obrigar a ACIM em qualquer documento, são necessárias as assinaturas de dois membros da direcção:

a) Uma das assinaturas será obrigatoriamente a do presidente ou do vice-presidente nas faltas ou impedimentos daquele;

b) Os cheques ou documentos com incidência na tesouraria, deverão ser obrigatoriamente assinados pelo tesoureiro;

2 — Os actos de mero expediente serão assinados, por qualquer membro da direcção ou por funcionário ao qual sejam delegadas tais competências.

#### Do conselho fiscal

##### Artigo 24.º

##### Composição

O conselho fiscal é o órgão de fiscalização e controlo da ACIM e é composto por três membros, sendo um o presidente e dois vogais.

##### Artigo 25.º

##### Competências

Compete ao conselho fiscal:

1 — Acompanhar e fiscalizar os actos da direcção;

2 — Velar pela observância da lei e pelo cumprimento das disposições estatutárias;

3 — Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhe serviram de suporte;

4 — Verificar, quando o julgue conveniente e pela forma que entenda adequada a caixa e os depósitos bancários, bem como a existência de qualquer espécie de bens ou valores pertencentes à ACIM;

5 — Verificar a fiabilidade e exactidão dos documentos de prestação de contas;

6 — Verificar se as políticas contabilísticas e os critérios valorimétricos adoptados conduzem a uma correcta avaliação do património e dos resultados;

7 — Emitir anualmente parecer sobre o plano de actividades e orçamento;

8 — Elaborar anualmente relatório sobre a sua acção fiscalizadora e dar parecer escrito sobre o relatório e contas e outras propostas apresentadas pela direcção;

9 — Pronunciar-se sobre a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis;

10 — Pronunciar-se sobre a contratação de empréstimos;

11 — Dar parecer em caso de liquidação da ACIM;

12 — Pedir a convocação da assembleia geral quando, no uso das suas competências, o julgue necessário, ou convocá-la quando o presidente do órgão o não fizer nos prazos e termos previstos nos Estatutos;

13 — Dar parecer sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;

14 — Exercer todas as demais competências que lhe sejam atribuídas pelos Estatutos e regulamentos da ACIM.

§ único. Os pareceres previstos nos números anteriores deverão ser proferidos e remetidos ao órgão que o solicitou no prazo máximo de 15 dias.

##### Artigo 26.º

##### Poderes dos membros do conselho fiscal

1 — Compete ao presidente do conselho fiscal:

a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;

b) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de actas e rubricar todas as suas folhas;

c) Poder assistir, sem direito a voto, às reuniões da direcção;

d) Exercer os demais poderes que lhe sejam atribuídas pelos Estatutos e regulamentos da ACIM;

2 — O presidente do conselho fiscal poderá delegar nos vogais as competências que achar conveniente.

## Artigo 27.º

### Funcionamento

1 — O conselho fiscal deverá reunir ordinariamente uma vez em cada semestre e extraordinariamente:

- a) Por iniciativa do presidente do conselho fiscal;
- b) Por pedido do presidente da direcção;
- c) Por pedido da assembleia geral;

2 — As reuniões deverão ser convocadas com a antecedência mínima de cinco dias úteis;

3 — O conselho fiscal só poderá deliberar encontrando-se presentes a maioria dos seus membros;

4 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos expressos, tendo o presidente voto de qualidade;

5 — De cada reunião do conselho fiscal será lavrada acta que será subscrita por todos os membros presentes.

## Artigo 28.º

### Poderes dos membros do conselho fiscal

Para o desempenho das suas funções, pode qualquer membro do conselho fiscal, conjunta ou separadamente:

1) Obter da direcção a apresentação, para exame e verificação, os livros, registos e documentos da ACIM, bem como verificar as existências de qualquer classe de valores que integram o seu património;

2) Obter da direcção informações ou esclarecimentos sobre as operações e actividades da ACIM, ou sobre qualquer dos seus contratos;

3) Obter de terceiros que tenham efectuado operações com a ACIM as informações de que careçam para o conveniente esclarecimento de tais operações;

4) Obter da direcção todo o apoio administrativo e logístico necessário ao desempenho das suas funções.

§ único. Os elementos referidos nos pontos 1 e 2 deverão ser facultados no prazo máximo de cinco dias úteis.

## Artigo 29.º

### Deveres dos membros do conselho fiscal

1 — Os membros do conselho fiscal têm o dever de:

a) Participar nas reuniões do conselho fiscal e assistir às assembleias gerais, bem como assim às reuniões da direcção que julguem necessário para o cabal desempenho das suas funções ou em que se apreciem o plano e orçamento ou as contas do exercício;

b) Exercer uma fiscalização conscienciosa e imparcial;

c) Guardar sigilo dos factos e informações de que tiveram conhecimento em razão das suas funções, sem prejuízo do dever enunciado na alínea h) deste número;

d) Dar conhecimento à direcção das verificações, fiscalizações e diligências que tenham sido efectuadas e do resultado das mesmas;

e) Informar, na primeira assembleia geral que se realize, de todas as não conformidades que não tenham sido corrigidas;

f) Registrar por escrito todas as verificações, fiscalizações, denúncias recebidas e diligências que tenham sido efectuadas e o resultado das mesmas;

g) Não se aproveitar para uso pessoal indevido de factos e informações de que tiveram conhecimento em razão das suas funções;

h) Participar ao Ministério Público os factos delituosos de que tenham tomado conhecimento e que constituam crimes públicos.

2 — Perdem o seu cargo os membros que, sem motivo justificado, não assistam, durante um exercício social, a duas reuniões do conselho fiscal, cabendo a respectiva substituição à assembleia geral, por proposta daquele órgão.

## CAPÍTULO IV

### Regime financeiro

#### Artigo 30.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas da ACIM:

a) As quotas e outras prestações determinadas pela assembleia geral, nos termos dos presentes Estatutos;

b) Outras contribuições voluntárias dos associados;

c) Os valores estabelecidos pela direcção pela prestação de determinados serviços;

d) As doações ou legados atribuídos à ACIM;

e) Participações sociais e outras receitas que derivem directa ou indirectamente da participação da ACIM na constituição ou composição de empresas ou outras pessoas colectivas;

f) Os subsídios ou outras formas de apoio concedidas à ACIM por pessoas de direito privado ou público;

g) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

#### Artigo 31.º

##### Despesas

1 — Constituem despesas da ACIM:

a) Todos os encargos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentalmente previstas e autorizadas pela direcção no âmbito das suas competências;

b) Os encargos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto;

c) Quaisquer outras não previstas, mas devidamente orçamentadas e autorizadas pela assembleia geral.

## CAPÍTULO V

### Disposições gerais

#### Artigo 32.º

##### Ano social

As contas de gerência serão encerradas em 31 de Dezembro de cada ano e apresentadas a discussão da assembleia geral no mês de Março seguinte, acompanhadas do parecer do conselho fiscal.

### Artigo 33.º

#### Liquidação da associação

1 — A assembleia geral constituirá uma comissão liquidatária que procederá ao levantamento do património disponível;

2 — Compete à assembleia geral deliberar sobre o destino a dar ao património disponível;

3 — Os respectivos bens não podem ser distribuídos pelos associados.

### Artigo 34.º

#### Casos Omissos

1 — Em tudo em que estes Estatutos forem omissos, regem as disposições legais aplicáveis.

2 — As dúvidas suscitadas pela interpretação dos presentes Estatutos e demais regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

### Artigo 35.º

#### Preenchimento de vagas

As vagas que ocorrerem nos órgãos sociais são preenchidas pelos suplentes respectivos obedecendo às seguintes regras:

1 — Os suplentes serão chamados pela ordem que aparecem na respectiva lista;

2 — No caso de o lugar a preencher ser o de presidente da direcção, este será sempre preenchido pelo vice-presidente;

3 — No caso do lugar vago ser o de presidente do conselho fiscal ou do presidente da mesa da assembleia geral, estes serão substituídos pelo 1.º vogal e pelo 1.º secretário, respectivamente.

### Artigo 36.º

#### Entrada em vigor

Os presentes Estatutos entrarão em vigor após a sua aprovação em assembleia geral.

Registados em 10 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 109 do livro n.º 2.

### Associação dos Médios e Pequenos Empresários Portugueses — Cancelamento

Por sentença proferida em 22 de novembro de 2011, transitada em julgado em 2 de fevereiro de 2012, no âmbito do processo n.º 806/10.2TBESP que correu termos no Tribunal Judicial de Espinho — 2.º Juízo, movido pelo Ministério Público contra a Associação dos Médios e Pequenos Empresários Portugueses, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direcção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do citado artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Médios e Pequenos Empresários Portugueses, efetuado em 27 de junho de 1996, com efeitos a partir da publicação deste aviso, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Associação Portuguesa da Indústria de Fotogrametria, Cartografia e Topografia — Cancelamento.

Por sentença proferida em 6 de outubro de 2011, transitada em julgado em 31 de outubro de 2011, no âmbito do processo n.º 3336/10.9TTLSB que correu termos no Tribunal de Trabalho de Lisboa — 4.º Juízo — 1.ª Secção, movido pelo Ministério Público contra a Associação Portuguesa da Indústria de Fotogrametria, Cartografia e Topografia, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direcção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do citado artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Portuguesa da Indústria de Fotogrametria, Cartografia e Topografia, efetuado em 19/04/1982, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIREÇÃO

### ACIMG — Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande

Eleição em 13 de março de 2012 para o mandato de dois anos.

Presidente — E. A. P. — Móveis e Equipamentos Industriais, L.ª, sócia n.º 1558, com sede em Rua de Leiria,

58-A, Embra, 2430-091 Marinha Grande, representada por Estanislau Alves Pereira, com 69 anos de idade, casado, residente na Rua dos Cabeços, 17, Garcia, 2430-138 Marinha Grande, na qualidade de sócio e gerente.

Vice-presidente — Alegre Couto, L.ª, sócia n.º 985, com sede na Rua de Diogo Stephens, 35 e 39, 2430-240



Marinha Grande, representada por Miguel Fernando Alegre Couto, com 40 anos de idade, solteiro, residente na Rua de Júlio Esperança de Brito, 3, 1.º, esquerdo, Ordem, 2430-375 Marinha Grande, na qualidade de sócio e gerente.

Vice-presidente — Wilson José Gabriel Mendes, sócio n.º 3901, com 42 anos de idade, casado, natural de Marinha Grande, residente em Urbanização Atlântico Village, lote 55, Pedra do Ouro.

Vice-presidente — Francisco Manuel Jesus Soares, sócio n.º 3888, com 55 anos de idade, casado, natural de Marinha Grande, residente na Rua de Pedrógão Grande, 20, Trutas, 2430-520 Marinha Grande.

Vice-presidente — Fmiguelmendes — Projectos de Engenharia Unipessoal, L.<sup>da</sup>, sócia n.º 3612, com sede na Avenida do Dr. José Henriques Vareda, 9, 1.º, andar S,

2430-308 Marinha Grande, representada por Fernando Miguel Henriques dos Santos Mendes, com 39 anos de idade, solteiro, residente na Rua de Alvaro Duarte, 18, Embra, 2430-106 Marinha Grande, na qualidade de sócio e gerente.

Vice-presidente — Francisco dos Santos Ferreira, sócio n.º 4023, com 51 anos de idade, casado, natural de Espite, Vila Nova de Ourém, residente na Rua 51, Moinho da Amélia, 22, Trutas, 2430-520 Marinha Grande.

Vice-presidente — Miguel de Bastos André Unipessoal, L.<sup>da</sup>, sócia n.º 3602, com sede na Rua das Saudades, 3, São Pedro de Moel, 2430-492 Marinha Grande, representada por Miguel de Bastos André, com 30 anos de idade, solteiro, residente na Rua das Saudades, São Pedro de Moel, 2430-492 Marinha Grande, na qualidade de sócio e gerente.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### Hotel Ritz

Alteração aprovada em 13 de março de 2012 aos estatutos da Comissão de Trabalhadores do Hotel Ritz, com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 20, de 30 de outubro de 1985.

#### Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português [...] de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista [...] tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores do Hotel Ritz, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

#### CAPÍTULO I

#### Objecto e âmbito

##### Artigo 1.º

##### Definição e âmbito

1 — Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da Comissão de Trabalhadores (CT) do Hotel Ritz.

2 — O colectivo dos trabalhadores do Hotel Ritz é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

##### Artigo 2.º

##### Princípios fundamentais

1 — A CT do Hotel Ritz orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A CT.

#### SECÇÃO I

##### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos;

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2 — No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a CT deve fixar a data, a hora, o local e a ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da data da recepção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT ou, nos termos da alínea b) do artigo 5.º, quando convocada pelos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de discussão e votação

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é directo e secreto nas votações referentes:

- a) À eleição e à destituição da CT;
- b) À aprovação e à alteração dos estatutos e à adesão a comissões coordenadoras.

4 — As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no n.º 3.

6 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a) Eleição e destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c) Alteração dos estatutos.

7 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

CT

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

**Natureza**

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

**Autonomia e independência**

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e as associações patronais estão proibidas de promover a constituição, manutenção e actuação da CT, de se ingerir no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

**Competência**

1 — Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

**Controlo de gestão**

1 — O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3 — Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4 — No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

**Relações com as organizações sindicais**

1 — A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

Artigo 17.º

**Deveres**

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e

aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

#### Artigo 19.º

##### Informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior corresponde, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para-fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e ou de reconversão da actividade da empresa.

4 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5 — Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

#### Artigo 20.º

##### Parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento colectivo;
- n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Relatório único.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão do parecer é de cinco dias.

4 — Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

6 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 21.º

##### Reestruturação da empresa

1 — O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2 — Neste âmbito, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

#### SUBSECÇÃO III

##### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

1 — A CT pode convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2 — O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3 — A CT devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4 — No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a CT deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 27.º

##### Acção no interior da empresa

1 — A CT tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### Afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

### Artigo 29.º

#### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

### Artigo 30.º

#### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

### Artigo 31.º

#### Crédito de horas

1 — Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior a vinte e cinco horas, no caso dos membros da CT e, de vinte horas no caso dos membros da comissão coordenadora.

2 — O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no n.º 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

### Artigo 32.º

#### Faltas

1 — Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT e da comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e competências.

2 — As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

### Artigo 33.º

#### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### Artigo 34.º

#### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### Artigo 35.º

#### Protecção legal

Os membros da CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros

das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

### Artigo 36.º

#### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

#### SUBSECÇÃO IV

#### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 37.º

#### Sede

A sede da CT localiza-se em Lisboa, na Rua de Rodrigo da Fonseca, Hotel Ritz.

### Artigo 38.º

#### Composição

1 — A CT é composta por cinco elementos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue e assim sucessivamente.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral a convocação e organização do novo acto eleitoral, que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

### Artigo 39.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

### Artigo 40.º

#### Perda do mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou a seis interpoladas.

2 — A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do n.º 2 do artigo 38.º

### Artigo 41.º

#### Delegação de poderes

1 — Qualquer membro da CT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro membro da lista de que fazia

parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo nos suplentes.

2 — A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o período férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3 — A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CT.

#### Artigo 42.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

#### Artigo 43.º

##### Coordenação e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da Comissão.

2 — O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3 — As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 44.º

##### Reuniões

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e aí podem participar, como observadores, todos os membros das listas concorrentes.

2 — A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3 — A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 45.º

##### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

#### SUBSECÇÃO V

##### Comissões coordenadoras

#### Artigo 46.º

##### Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da

região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 47.º

##### Adesão

A CT adere à comissão coordenadora da Região de Lisboa (CIL).

### CAPÍTULO III

#### Processo eleitoral

#### Artigo 48.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 49.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 50.º

##### Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral (CE) é composta por:

- a) Três membros eleitos pela CT, de entre os seus membros;
- b) Se o acto eleitoral for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por 3 membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;
- c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de um representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2 — Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3 — A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a CT.

4 — O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CE.

5 — No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6 — A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7 — Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8 — As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 51.º

##### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 52.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 60 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE ou por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 54.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação, e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 55.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 56.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2 — A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 57.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 58.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se nas instalações da empresa e durante as horas de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 59.º

##### Mesas de voto

A mesa de voto funcionará nas instalações da empresa, em local apropriado, de modo a que os trabalhadores pos-



sam votar sem prejudicar o normal funcionamento do hotel.

#### Artigo 60.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3 — A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas subcomissões de trabalhadores no exercício das suas competências, designadamente nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 61.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 62.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3 — Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4 — Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5 — O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

#### Artigo 63.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

- a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4 — Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 64.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do n.º 2, com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 65.º

##### Publicidade

1 — No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2 — No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3 — A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 66.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5 — A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 67.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4 — O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7 — Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 68.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

#### CAPÍTULO IV

##### Disposições finais

#### Artigo 69.º

##### Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à União de Sindicatos de Lisboa.

#### Artigo 70.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 4 de Abril de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 171 do livro n.º 1.

#### Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A. — Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 16 de março de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2011.

O artigo 4.º passa a ter a seguinte redacção:

#### Artigo 4.º

##### Plenário — Natureza e competência

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores definidos no artigo 1.º

O artigo 44.º passa a ter a seguinte redacção:

#### Artigo 44.º

##### Duração e mandato

1 — (*Mantém-se.*)

2 — A CT entra em exercício até ao 5.º dia seguinte à publicação da sua eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

O artigo 57.º passa a ter a seguinte redacção:

#### Artigo 57.º

##### Comissão eleitoral

#### Artigo 57.º-A

##### Composição

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela CT de entre os seus membros, ou na sua falta, por um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa

2 — Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

3 — Os delegados serão designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas

#### Artigo 57.º-B

##### Mandato

O mandato da CE coincide com a duração do processo eleitoral, inicia-se com o referido no n.º 1 do artigo 57.º e

termina o mandato após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos membros da CT eleitos e depois de decorrido o prazo legal para impugnação de acto eleitoral.

#### Artigo 57.º-C

##### Competências

Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
- f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
- g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
- i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
- j) Empossar os membros eleitos.

#### Artigo 57.º-D

##### Funcionamento de comissão eleitoral

- a) A comissão elege o respectivo presidente na 1.ª reunião.
- b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justificarem.
- c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos.
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

#### Artigo 57.º-E

##### Registo e publicidade

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

O artigo 60.º passa a ter a seguinte redação:

#### Artigo 60.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

- 1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.
- 2 — Na falta de CE, o acto eleitoral pode ainda ser convocado por 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

O artigo 66.º passa a ter a seguinte redação:

#### Artigo 66.º

##### Local e horário de votação

1 — A votação efectua-se nos locais de trabalho da empresa a designar pela CE durante as horas de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e não prejudicar o normal funcionamento da empresa.

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

O artigo 76.º passa ter a seguinte redação:

#### Artigo 76.º

##### Extinção da CT

No caso de a CT ser extinta nos termos destes estatutos ou por falta de candidaturas às eleições, os seus meios técnicos e património serão entregues a uma instituição de beneficência da Póvoa de Varzim pela CT em exercício.

#### Artigo 78.º

##### Entrada em vigor

- 1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2 — (*Mantém-se.*)

Registados em 4 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 170 do livro n.º 1.

### **FERPOR — Empresa Industrial de Ferramentas e Forjados, S. A. — Alteração**

Alteração parcial, aprovada em 13 de março de 2012, aos estatutos da Comissão de Trabalhadores, com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2011.

#### Artigo 48.º

- 1 — (*Mantém-se.*)
- 2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o da Comissão de Trabalhadores.
- 3 — (*Mantém-se.*)

Registados em 4 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 171 do livro n.º 1.

### **Banco Espírito Santo, S. A. (BES) — Alteração**

Alteração aprovada em 28 de março de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2007.

#### CAPÍTULO I

##### Objecto e âmbito

#### Artigo 1.º

##### Denominação e âmbito

1 — A Comissão Nacional de Trabalhadores do Banco Espírito Santo, S. A. (BES), também designada por

CNT, ou Comissão de Trabalhadores, representa todos os trabalhadores com vínculo laboral contratual com a empresa, independentemente do grupo ou categoria profissional em que se enquadrem ou das funções que desempenham.

2 — No logótipo da CNT serão incluídos: o emblema do BES, a designação «Banco Espírito Santo», a designação «Comissão Nacional de Trabalhadores», a morada e os contactos da mesma.

## Artigo 2.º

### Natureza

1 — Os presentes estatutos regulam a natureza, âmbito, atribuições, direitos, deveres e objectivos de toda a actividade da CNT, do plenário, da assembleia geral de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores também designadas, respectivamente, por CNT, plenário, AGT e sub-CT, que se vierem a constituir em conformidade com estes estatutos.

2 — A CNT é a organização de todos os trabalhadores do BES, constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da empresa.

3 — As estruturas previstas nos presentes estatutos são independentes do Estado, dos partidos ou associações políticas, da entidade patronal, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

4 — As entidades ou associações patronais estão proibidas de se ingerirem no funcionamento e actividade da CNT ou, de qualquer modo, influírem sobre a CNT, designadamente através de pressões económicas.

5 — A CNT cooperará e manterá relações de solidariedade com as estruturas representativas dos trabalhadores da empresa e do sector de actividade, com o objectivo de reforçar os direitos e interesses dos trabalhadores e a sua qualidade de vida.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

## Artigo 3.º

### Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A CNT;
- c) A AGT.

## SECÇÃO I

### Plenário

## Artigo 4.º

### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo de trabalhadores da empresa.

## Artigo 5.º

### Competências

São competências do plenário:

- a) Controlar a actividade da CNT e das sub-CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- b) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CNT, pelas sub-CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos, nomeadamente discussão sobre a destituição da CNT ou das sub-CT.

## Artigo 6.º

### Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CNT;
- b) Pelo mínimo de 20 % trabalhadores do BES, no activo, mediante requerimento apresentado à CNT, com indicação da ordem de trabalhos.

## Artigo 7.º

### Prazos da convocatória

1 — O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias úteis, por meio de anúncios colocados nos locais usuais para afixação de documentos e difundida aos trabalhadores pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

2 — No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a CNT deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias úteis contados da recepção de referido requerimento.

## Artigo 8.º

### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 9.º

### Plenário extraordinário

1 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CNT.

## Artigo 10.º

### Funcionamento

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores do BES no activo.

2 — As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Para a destituição da CNT e das sub-CT, desde que a convocatória seja feita de acordo com a alínea *b*) do artigo 6.º é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 11.º

##### Regras de discussão e votação no plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

4 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a) Destituição da CNT;
- b) Destituição das sub-CT.

#### SECÇÃO II

##### Comissão nacional de trabalhadores (CNT)

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Competência da CNT

Compete à CNT designadamente:

1 — Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República e na lei, nomeadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- d) A participação na elaboração da legislação laboral;
- e) A intervenção na reorganização da empresa;
- f) A participação nos planos económico-sociais que contemplem o sector bancário;
- g) Gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores do BES;
- h) Participar nos processos de reestruturação da empresa.

2 — Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a igualdade de oportunidades de todos, nomeadamente através de:

- a) Defesa, junto dos órgãos de gestão, da melhoria das condições e organização do trabalho;
- b) Divulgação de informação regular aos trabalhadores respeitantes à actividade da CNT;
- c) Coordenação da actividade das sub-CT, mantendo com elas uma ligação adequada e regular.

3 — Exercer todas as funções e competências que por estes estatutos, pela lei ou outras normas aplicáveis lhe sejam reconhecidas.

4 — Intervir, através da coordenadora das CT da banca e outras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica.

#### SUBSECÇÃO II

##### Direitos e competências dos trabalhadores

#### Artigo 13.º

##### Direitos e competências

Nos termos dos presentes estatutos e da lei, constituem direitos dos trabalhadores do BES, designadamente:

- a) Ser eleito ou designado para todas as funções previstas nestes estatutos e na lei;
- b) Subscrever projectos de estatutos e suas alterações;
- c) Subscrever candidaturas às eleições;
- d) Subscrever requerimentos de convocatórias de AGT;
- e) Participar de pleno direito nas AGT;
- f) Votar, eleger, destituir e, de uma forma geral, exercer todas as competências previstas nestes estatutos e na lei;
- g) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da CNT às comissões coordenadoras;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegados de candidatura, membros da mesa de voto ou membros da comissão eleitoral;
- i) Impugnar as votações realizadas ou quaisquer outras deliberações pelas vias legais.

#### SUBSECÇÃO III

##### Direitos instrumentais

#### Artigo 14.º

##### Direitos e competências

1 — A CNT e as sub-CT podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho de acordo com a lei.

2 — O tempo dispendido nas reuniões referidas no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3 — A CNT e as sub-CT devem comunicar aos órgãos do BES, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4 — No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a CNT e as sub-CT devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 15.º

##### Do direito a instalações

1 — A CNT tem direito a usufruir de instalações adequadas no interior da empresa, para o exercício das suas

funções, bem como aos meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2 — As instalações e os meios materiais e técnicos devem ser postos à disposição da CNT pelo órgão de gestão da empresa.

3 — A mudança de instalações da CNT só poderá ser efectuada mediante acordo da própria CNT.

#### Artigo 16.º

##### Reuniões com o conselho de administração e com o departamento de recursos humanos

1 — A CNT tem o direito de reunir mensalmente com o conselho de administração e com o departamento de recursos humanos da empresa para análise e discussão dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2 — As reuniões com o conselho de administração e com o departamento de recursos humanos realizar-se-ão ordinariamente pelo menos uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que o justificarem os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas no número anterior serão lavradas actas, que devem ser aprovadas e assinadas por todos os presentes.

#### Artigo 17.º

##### Direito à informação

1 — A CNT tem o direito a que o BES lhe forneça todas as informações julgadas necessárias ao exercício da sua actividade de acordo com a Constituição da República e a legislação em vigor.

2 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º, nas quais a CNT tem o direito às informações necessárias à prossecução dos fins que justificam essas reuniões.

#### Artigo 18.º

##### Parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CNT os seguintes actos e decisões:

- a) Encerramento de estabelecimento;
- b) Quaisquer medidas tendentes à diminuição sensível dos trabalhadores da empresa ou que indiciem o agravamento das condições de trabalho;
- c) Definição, organização e alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do BES;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Mudança de local de actividade da empresa ou de algum dos seus estabelecimentos;
- f) Procedimentos disciplinares susceptíveis de integrar o conceito de justa causa de despedimento;
- g) Despedimento individual de trabalhadores;
- h) Despedimento colectivo;
- i) Balanço social do BES;
- j) Elaboração de regulamentos internos do BES;
- k) Tratamento de dados biométricos;
- l) Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos para vigilância, à distância, do local de trabalho, só para motivos de segurança.

2 — O parecer é solicitado por escrito à CNT pelo conselho de administração do BES e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

#### Artigo 19.º

##### Defesa dos direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa dos interesses profissionais e dos direitos dos trabalhadores, a CNT goza, nomeadamente, dos seguintes direitos:

a) Intervir nos procedimentos disciplinares da empresa, nomeadamente nos processos que visam o despedimento individual, emitindo parecer, nos termos da legislação aplicável;

b) Ser ouvida sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo sobre as férias com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

c) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 20.º

##### Conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa promover e proporcionar a intervenção responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão exerce-se sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e a actividade da empresa, com vista à defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores.

3 — O controlo de gestão é exercido pela CNT nos termos da Constituição da República e da lei.

4 — Os órgãos de gestão do BES não podem impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

5 — No exercício das suas competências, a CNT não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, nem com eles se co-responsabiliza.

#### Artigo 21.º

##### Exercício do direito do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, compete à CNT, designadamente:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

b) Zelar pela adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover junto da administração e dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria dos serviços;

d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias da empresa;

e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à formação profissional dos trabalhadores, à melhoria das condições de higiene e segurança e da qualidade de vida dos trabalhadores;

f) Defender junto da administração e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 22.º

### Créditos de horas

1 — Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Sub-CT, oito horas;
- b) CT, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2 — A CNT pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles com o limite máximo de quarenta horas mensais.

3 — O trabalhador que seja membro de mais do que uma estrutura referida no n.º 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

4 — A CNT pode acordar com a administração do BES a existência de um ou mais membros a tempo inteiro.

### SUBSECÇÃO IV

Garantias e condições para o exercício da competência de direitos da CNT

## Artigo 23.º

### Faltas dos representantes dos trabalhadores

Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, excepto retribuição como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros da CT no exercício das suas atribuições e competências.

## Artigo 24.º

### Proibição de actos discriminatórios

É proibido à entidade patronal e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acto que vise:

- a) Subordinar a colocação de qualquer trabalhador ao facto de participar ou não nas actividades e órgãos das estruturas dos trabalhadores ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por razões relacionadas com a sua participação nos órgãos e nas actividades das estruturas dos trabalhadores.

## Artigo 25.º

### Protecção legal

Os membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros dessas estruturas.

## Artigo 26.º

### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1 — A CNT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CNT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3 — A CNT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CNT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CNT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

### SUBSECÇÃO V

Sede, composição, organização e funcionamento da CNT

## Artigo 27.º

### Sede

A CNT exerce a sua acção em todos os locais de trabalho do BES, tem a sua sede junto da sede da empresa e instalações permanentes no Porto e em Lisboa, sem prejuízo de poder ter instalações noutros locais.

## Artigo 28.º

### Eleição

A CNT é eleita de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores conforme definido no artigo 66.º, por voto directo e secreto, segundo o princípio da média mais alta do método de Hondt.

## Artigo 29.º

### Composição

1 — A CNT é composta pelo número máximo de membros permitido pela lei, com base no número de trabalhadores no activo do respectivo caderno eleitoral, que tem de conter todos os trabalhadores da empresa.

2 — Em caso de renúncia, suspensão ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se por outro elemento da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral em exercício a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

## Artigo 30.º

### Mandato

1 — O mandato da CNT é de quatro anos.

2 — A CNT entra em exercício após a tomada de posse, que ocorrerá depois da publicação dos resultados da eleição no Boletim do Ministério do Trabalho e Emprego.

## Artigo 31.º

### Renúncia ao mandato

1 — A todo o tempo, qualquer membro da CNT poderá renunciar ao mandato, dirigindo por escrito à CNT a respectiva renúncia.

2 — Nos casos referidos no número anterior a substituição será feita por outro membro da lista de que faz parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo os suplentes.

#### Artigo 32.º

##### Suspensão de mandato

1 — Qualquer membro da CNT pode, a todo tempo, pedir a suspensão do mandato e retomá-lo, sendo para tal obrigado a cumprir os pressupostos enunciados na lei.

2 — No caso referido no número anterior, a substituição será feita por outro membro da lista de que faz parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo os suplentes.

#### Artigo 33.º

##### Destituição de membros do secretariado da CNT

1 — A CNT pode a todo o momento destituir qualquer um dos membros que faça parte do seu secretariado, desde que:

- a) Esse membro não cumpra o estipulado nestes estatutos e na lei;
- b) Esse membro não cumpra com as obrigações inerentes ao pelouro que tem atribuído;
- c) O comportamento desse membro prejudique o bom nome e o funcionamento da CNT;
- d) O comportamento desse membro vá contra os interesses dos trabalhadores que esta estrutura representa.

2 — Para proceder à destituição a CNT tem de:

- a) Apresentar em reunião uma proposta nesse sentido, devidamente fundamentada;
- b) Para a destituição é exigida uma maioria de votos favoráveis.

3 — A substituição far-se-á pelo membro da CNT eleito imediatamente a seguir:

a) Na distribuição de pelouros tem de ser tido em conta o facto do titular do pelouro administrativo e tesouraria estar sediado na sede da CNT.

4 — Com a destituição a CNT substitui o destituído em todos os órgãos em que este estava em representação da mesma.

5 — Da sanção aplicada cabe sempre ao sancionado recurso para o plenário.

#### Artigo 34.º

##### Delegação de poderes entre membros da CNT

1 — Qualquer membro pode delegar, por escrito, a sua competência noutro membro da CNT.

2 — A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trate de um mandato para o período de férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a 90 dias.

#### Artigo 35.º

##### Poderes para obrigar a CNT

1 — Para obrigar a CNT em todas as suas deliberações são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

2 — A expressão e comunicação pública daquelas deliberações devem conter um mínimo de três assinaturas.

#### Artigo 36.º

##### Movimentação de contas bancárias da CNT

1 — Para movimentar a débito a(s) conta(s) da CNT são necessárias as assinaturas de três membros do secretariado.

2 — É obrigatória a assinatura do detentor do pelouro administrativo e tesouraria mais duas, ou, na impossibilidade daquele, a assinatura do coordenador mais duas.

#### Artigo 37.º

##### Coordenação

1 — A actividade da CNT é coordenada por um secretariado, constituído por cinco elementos, podendo cada um deles delegar noutro membro da CNT.

2 — Na sua primeira reunião, a CNT formaliza a composição do secretariado, procedendo à distribuição dos pelouros pelos membros do mesmo.

3 — O secretário-coordenador, também designado por coordenador, será eleito na primeira reunião da CNT.

4 — O secretário-coordenador, também designado por coordenador, terá voto de qualidade, de acordo com o artigo 41.º

#### Artigo 38.º

##### Reuniões

1 — Ordinariamente, o secretariado da CNT deve reunir duas vezes por mês e, extraordinariamente, sempre que a maioria dos seus membros o solicite expressamente.

2 — Ordinariamente, a CNT deve reunir duas vezes por mês e, extraordinariamente, sempre que convocada pelo secretariado ou sempre que a maioria dos membros da CNT o solicite expressamente.

#### Artigo 39.º

##### Actas

1 — Das reuniões da CNT serão lavradas as respectivas actas, que serão disponibilizadas para consulta de todos os trabalhadores.

2 — As actas são: avulsas, numeradas e classificadas em arquivo próprio, conterão obrigatoriamente as conclusões, as deliberações tomadas, os resultados de todas as votações, declarações escritas e todos os documentos apresentados na respectiva reunião. Todas as folhas para além de numeradas serão rubricadas pelos presentes.

#### Artigo 40.º

##### Regulamento interno

Na sua primeira reunião ou sempre que necessário, a CNT definirá a sua forma de funcionamento interno rela-



tivamente a matérias não previstas nestes estatutos através da aprovação do regulamento interno, por si elaborado, em observância dos presentes estatutos e da legislação em vigor.

#### Artigo 41.º

##### Deliberações

1 — As deliberações da CNT e do respectivo secretariado só são válidas quando tomadas com a presença da maioria dos seus elementos e por maioria de votos.

2 — No caso de empate, repete-se a votação por voto secreto.

3 — Caso o empate subsista o assunto passa para primeiro ponto da ordem de trabalhos da reunião seguinte.

4 — Mantendo-se o empate, o desempate será determinado por voto de qualidade do coordenador.

#### Artigo 42.º

##### Financiamento

1 — Constituem receitas da CNT:

- As quotas mensais, voluntárias, dos trabalhadores;
- O produto de eventuais recolhas de fundos;
- Outras contribuições dos trabalhadores da empresa ou o produto de outras iniciativas da CNT.

2 — Anualmente e no fim de cada mandato, a CNT divulgará as receitas e despesas inerentes à sua actividade.

#### SUBSECÇÃO VI

##### Das coordenadoras de CT

#### Artigo 43.º

##### Princípio geral

A CNT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do sector bancário e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 44.º

##### Adesão

A CNT é aderente das comissões coordenadoras das comissões de trabalhadores do sector bancário e de região.

#### SUBSECÇÃO VII

##### Das subcomissões de trabalhadores (sub-CT)

#### Artigo 45.º

##### Princípio geral

1 — Podem ser constituídas sub-CT nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida do BES.

2 — A actividade das sub-CT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

#### Artigo 46.º

##### Mandato

1 — A duração do mandato das sub-CT é de quatro anos, devendo coincidir com o da CNT.

2 — Para o primeiro mandato e sem prejuízo do termo de exercício previsto no número anterior, a eleição das sub-CT pode ser feita até 180 dias após a eleição da CNT.

3 — Se a maioria dos membros da sub-CT mudar de local de trabalho, deverão realizar-se eleições para uma nova sub-CT, cujo mandato terminará com o da respectiva CNT.

4 — Se a constituição da sub-CT só for possível após a eleição da CNT, designadamente por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa, o mandato daquela termina com o da CNT em funções na data da sua eleição.

#### Artigo 47.º

##### Composição

As sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previstos na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

- Com menos de 50 trabalhadores — um elemento;
- De 50 a 200 trabalhadores — três elementos;
- Com mais de 200 trabalhadores — cinco elementos.

#### Artigo 48.º

##### Competências

Compete às sub-CT:

- Exercer as atribuições e os poderes nelas delegados pela CNT;
- Informar a CNT sobre as matérias de interesse para a normal actividade desta;
- Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores e a CNT;
- Executar as deliberações da CNT e da AGT;
- Difundir toda a informação oriunda da CNT;
- Reunir com os órgãos hierárquicos do respectivo âmbito;
- Exercer, em geral, todas as atribuições e poderes previstos nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 49.º

##### Funcionamento

As sub-CT regem-se, em tudo o que não for especificamente previsto, pelas normas destes estatutos relativas à CNT, com as necessárias adaptações e em observância pela lei.

#### Artigo 50.º

##### Destituição das sub-CT

À destituição das sub-CT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas do artigo 5.º, alínea b).

## SUBSECÇÃO VIII

Conselho de empresa europeu do Grupo BES

## Artigo 51.º

**Princípios gerais**

A representação da CNT no conselho de empresa europeu do Grupo Banco Espírito Santo, S. A. (CEE do GBES), é constituída por trabalhadores do BES, de preferência os detentores dos cinco primeiros mandatos da CNT, ou por qualquer outro trabalhador do BES no activo que a CNT entenda indicar. Se algum dos membros indicado para o CEE do GBES renunciar ou suspender o seu mandato, é substituído por outro membro indicado por quem suspende ou renuncia ao mandato, de acordo com estes estatutos e com a lei.

## SUBSECÇÃO IX

Da assembleia geral de trabalhadores (AGT)

## Artigo 52.º

**Definição**

A AGT é o órgão deliberativo máximo dos trabalhadores do BES que traduz a expressão livre e democrática da sua vontade e é constituída por todos os trabalhadores da empresa, conforme disposição do n.º 1 do artigo 1.º destes estatutos.

## Artigo 53.º

**Convocatória**

1 — A AGT pode ser convocada:

- a) Pela CNT;
- b) A requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores definidos no artigo 1.º, sendo obrigatória a menção expressa da respectiva ordem de trabalhos.

2 — Desde que convocada ao abrigo da alínea b) do número anterior, a AGT terá de se realizar no prazo máximo de 45 dias contados a partir da data da apresentação do respectivo requerimento à CNT.

3 — Da convocatória elaborada em qualquer caso pela CNT, e divulgada com a antecedência mínima de oito dias, terão de constar o dia, horário da AGT, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

4 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

5 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade competente ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta entregue com protocolo,

## Artigo 54.º

**Funcionamento**

Quando convocada, a AGT reunirá no local indicado na convocatória e com a respectiva ordem de trabalhos.

## Artigo 55.º

**Deliberações**

1 — Salvo disposição em contrário estabelecida nestes estatutos ou na lei, as decisões serão tomadas por maioria

simples e por voto directo, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para destituição da CNT ou das sub-CT ou algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

3 — O resultado das deliberações será lavrado em acta, em que, designadamente, se mencionarão as presenças, as ocorrências e a constituição da respectiva mesa, sendo assinada pelos elementos que a constituem.

4 — O original da acta será remetido de imediato à CNT, sendo uma cópia da mesma afixada nos locais usuais para afixação de documentos.

## Artigo 56.º

**AGT ordinária**

A AGT reúne ordinariamente de quatro em quatro anos para a eleição da CNT.

## Artigo 57.º

**AGT extraordinária**

A AGT reunirá extraordinariamente sempre que convocada nos termos do artigo 53.º

## Artigo 58.º

**AGT de emergência**

1 — Sempre que se revele necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, a AGT poderá reunir de emergência.

2 — A convocatória dessa AGT será feita com a maior antecedência possível, face às circunstâncias, de modo a garantir-se a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — A avaliação da natureza de emergência da AGT bem como a respectiva convocatória são da exclusiva competência da CNT.

## Artigo 59.º

**Competências**

Compete à AGT, nomeadamente:

- a) Eleição da CNT;
- b) Destituição, no todo ou em parte, da CNT e das subCT;
- c) Aprovação dos estatutos ou alterações aos mesmos;
- d) Adesão ou revogação da adesão da CNT a qualquer comissão coordenadora de comissões de trabalhadores;
- e) Analisar e decidir sobre recursos apresentados por membros da CNT objecto de sanções aplicadas pela CNT;
- f) Exercer os demais direitos previstos nestes estatutos e na lei;

## CAPÍTULO III

**Processo eleitoral**

## Artigo 60.º

**Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores do BES definidos no artigo 1.º

### Artigo 61.º

#### Princípios gerais sobre o voto

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — O boletim de voto é entregue ao presidente da mesa de voto ou seu substituto, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro.
- 3 — Não é permitido o voto por procuração nem por correspondência.
- 4 — Sempre que possível as eleições são efectuadas por voto electrónico.

### Artigo 62.º

#### Comissão eleitoral (CE)

- 1 — A CE é composta por:
  - a) Três membros designados pela CNT, de entre os seus membros;
  - b) Se o acto eleitoral for convocado por 20 % dos trabalhadores do BES no activo, a CE é composta por três membros eleitos pelos subscritores;
  - c) Fará parte ainda da comissão eleitoral referida nas alíneas anteriores um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas, designado pelas mesmas no acto da sua apresentação.
- 2 — Na primeira reunião, a CE aprovará o seu regulamento de funcionamento interno e designará o seu coordenador, que será eleito pela maioria dos elementos que a constituem.
- 3 — As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas.
- 4 — A CE terá como atribuições, designadamente:
  - a) Convocar e dirigir o acto eleitoral;
  - b) Verificar a regularidade das candidaturas;
  - c) Apreciar e julgar eventuais reclamações;
  - d) Divulgar as listas concorrentes com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;
  - e) Deliberar sobre o horário de votação e a constituição das mesas de voto;
  - f) Promover, elaborar e distribuir os boletins de voto;
  - g) Assegurar a democraticidade do acto eleitoral, nomeadamente garantindo o direito de voto a todos os trabalhadores e iguais oportunidades a todas as listas;
  - h) Apurar os resultados eleitorais globais e elaborar a acta de apuramento geral, bem como entregar toda a documentação para cumprimento das disposições estatutárias e legais;
  - i) Empossar os membros eleitos.

5 — O mandato da CE inicia-se cumprindo o exposto no n.º 1 deste artigo, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CE.

6 — No caso de extinção da CNT antes do fim do mandato, a CE reassume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

7 — A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

8 — No caso de empate:

- a) Repete-se a votação por voto secreto;
- b) Mantendo-se o empate, o desempate será determinado por voto de qualidade do coordenador.

### Artigo 63.º

#### Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais respeitantes a cada mesa de voto serão elaborados pela CE até setenta e duas horas antes do acto eleitoral, ficando abertos à consulta dos trabalhadores para eventuais correcções.

2 — Dos cadernos eleitorais constarão os nomes de todos os trabalhadores, conforme definido no n.º 1 do artigo 1.º, sendo elaborado um caderno por mesa de voto.

3 — Quando a votação se realizar através de voto electrónico, existirá um caderno eleitoral único, na sede da CNT em Lisboa, no qual constam os nomes de todos os trabalhadores, conforme definido no n.º 1 do artigo 1.º

### Artigo 64.º

#### Data da eleição

A eleição da CNT e das sub-CT tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato da CNT em funções.

### Artigo 65.º

#### Convocatória do acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE com a antecedência mínima de 60 dias relativamente à sua data.

2 — A convocatória mencionará expressamente o dia, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade do acto eleitoral.

4 — Uma cópia da convocatória será remetida pela CE ao conselho de administração do BES, por carta e protocolo, na mesma data em que for tornada pública.

5 — Com a convocatória será publicado o respectivo regulamento, cuja elaboração é da responsabilidade da CE, observando os presentes estatutos.

### Artigo 66.º

#### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas serão apresentadas até ao 30.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, sendo obrigatoriamente subscritas por um mínimo de 100 trabalhadores da empresa conforme definido no n.º 1 do artigo 1.º, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

2 — Podem propor listas de candidatura à eleição das sub-CT 10 % de trabalhadores do respectivo serviço ou estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

4 — A CE entregará aos representantes das listas um recibo com a indicação da data e da hora da apresentação que serão registadas no respectivo original, devendo ainda

ser entregue fotocópia de toda a documentação devidamente autenticada.

5 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 67.º

##### Candidaturas

1 — Cada lista de candidatura para a CNT é composta por 11 elementos efectivos e de um até cinco suplentes.

2 — Cada lista de candidatura para as sub-CT é composta do número de elementos efectivos que a devem constituir conforme definido no artigo 47.º

3 — Para todos os efeitos, a ordem dos candidatos é a constante da respectiva lista de candidatura.

4 — As candidaturas identificar-se-ão por uma sigla, designação ou lema.

#### Artigo 68.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida nos artigos 66.º e 67.º

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação das candidaturas para apreciar a regularidade formal e a conformidade das candidaturas com estes estatutos.

3 — Eventuais irregularidades ou violações a estes estatutos podem ser supridas pelos proponentes no prazo de dois dias a contar da data da notificação pela CE.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue com protocolo ao representante da lista de candidatura.

5 — Para o efeito do disposto neste artigo, considera-se como representante da lista de candidatura o seu primeiro subscritor se outro não tiver sido indicado.

#### Artigo 69.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de anúncios colocados nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade, as candidaturas aceites.

2 — A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 70.º

##### Eleição das subcomissões de trabalhadores

A eleição das sub-CT, à qual só podem concorrer as listas que sejam subscritas por um mínimo de 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, conforme definido no n.º 2 do artigo 66.º, tem lugar na mesma data da eleição da CNT e segundo as normas deste capítulo aplicáveis, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 71.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da divulgação das candidaturas e o final do dia anterior à data marcada para a eleição.

2 — É expressamente proibido fazer campanha eleitoral antes da data indicada no ponto anterior.

3 — Às listas que prevaricarem, fazendo campanha, apelando directamente ao voto, antes da abertura do período de campanha eleitoral aplica-se o disposto no regulamento interno da CE.

#### Artigo 72.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se nas instalações do BES durante as horas de trabalho e nos termos definidos nestes estatutos.

2 — A votação realiza-se, simultaneamente e com idêntico formalismo, em todas as mesas de voto.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do período normal de funcionamento da empresa.

#### Artigo 73.º

##### Mesas de voto

1 — Em cada edifício e balcão do BES será constituída pelo menos uma mesa de voto, à excepção da votação através de voto electrónico, em que existirá uma única mesa de voto, localizada na sede da CNT em Lisboa.

2 — Em observância pelo estabelecido nestes estatutos e na lei, a quantidade e localização das mesas de voto será definida pela CE, que de tal fará a devida divulgação até ao 10.º dia anterior ao acto eleitoral.

3 — Nos termos da lei, a cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores, à excepção da votação através de voto electrónico.

#### Artigo 74.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3 — A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CNT e pelas sub-CT no exercício das suas competências.

4 — Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhamento e fiscalização do acto eleitoral.

#### Artigo 75.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular, impressos em papel liso e opaco, sem marcas ou sinais exteriores, e conterão as opções que os eleitores poderão assumir, assinalando com uma cruz o quadrado existente à frente da opção escolhida.

2 — A impressão dos boletins de voto é da responsabilidade da CE, apoiada pela CNT, que assegurará o seu fornecimento na quantidade necessária e em tempo útil a todas as mesas de voto.

3 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos.

4 — No caso de votação através de voto electrónico a máscara do boletim de voto é semelhante ao boletim de voto em papel.

#### Artigo 76.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes de se iniciar a votação, o presidente da mesa de voto mostrará aos presentes a urna aberta para que estes se certifiquem que a mesma se encontra vazia, posto o que a fechará de forma a garantir a sua inviolabilidade.

3 — Em local afastado da mesa de voto, o eleitor assinalará com uma cruz no quadrado apropriado do boletim de voto a sua opção, dobrando-o de seguida em quatro e entregando-o ao presidente da mesa de voto, que, depois de se assegurar que foi feita a respectiva descarga nos cadernos eleitorais, o introduzirá na urna.

4 — As presenças devem ser registadas em documento específico, com a assinatura do votante, com termos de abertura e encerramento e com indicação do número total de folhas, as quais serão assinadas pelos elementos da mesa de voto, constituindo parte integrante da respectiva acta.

#### Artigo 77.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se nulo o boletim de voto:

a) Em que haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Que tenha assinalado mais de um quadrado ou quando subsistam dúvidas sobre o quadrado assinalado;

c) Contenham qualquer corte, desenho ou rasura, ou qualquer palavra da responsabilidade do eleitor;

d) Tenham a cruz que assinala a opção fora do respectivo quadrado;

e) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida.

2 — Considera-se voto em branco o dos boletins de voto que não tenham sido objecto de qualquer tipo de marca.

3 — Consideram-se válidos os restantes boletins de voto.

#### Artigo 78.º

##### Apuramento parcial

1 — As mesas de voto deverão encerrar em observância pelo disposto nestes estatutos e na lei.

2 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

3 — Sendo o voto electrónico será uma mesa centralizada na sede da CNT em Lisboa.

4 — Após o encerramento, proceder-se-á ao apuramento dos respectivos resultados, que, nos termos estatutários e legais, serão registados em acta.

5 — A cópia da acta será afixada, imediatamente, junto do local onde funcionou a respectiva mesa de voto, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento res-

pectivo, sendo o original remetido, em envelope fechado, de imediato à CE, juntamente com toda a documentação relativa ao acto eleitoral, nomeadamente as folhas de presenças e os boletins de voto.

6 — Os resultados eleitorais das mesas de voto, logo que apurados, deverão ser comunicados de imediato à CE via telefone, fax ou outro meio de comunicação ao dispor.

#### Artigo 79.º

##### Apuramento global

1 — O apuramento global dos resultados é feito pela CE com base nas actas recebidas, no prazo máximo de dois dias após o acto eleitoral, lavrando a acta final de imediato.

2 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

3 — A constituição da CNT far-se-á segundo o princípio da média mais alta do método de Hondt aplicado aos resultados eleitorais.

#### Artigo 80.º

##### Publicidade

1 — No prazo de 15 dias a contar da data do apuramento global, a CE afixará a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global junto dos locais onde funcionaram as mesas de voto.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, será remetida ao Ministério do Trabalho e ao conselho de administração do BES, por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, a relação dos eleitos tanto para a CNT como para as sub-CT, devidamente identificados, bem como cópia da acta de apuramento global.

#### Artigo 81.º

##### Recurso para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso devidamente fundamentado é dirigido por escrito à CE, no prazo de oito dias a contar da data da publicação dos resultados, devendo a CE apreciar e deliberar sobre esse recurso no prazo de quarenta e oito horas.

3 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador, com direito a voto, impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede do BES.

5 — A prurpositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 82.º

##### Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

Caso seja necessário, a CNT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nestes estatutos e com observância do disposto na lei.

Artigo 83.º

Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o estabelecido na lei, sem prejuízo de usos e costumes ou acordos mais favoráveis praticados no BES.

Artigo 84.º

Revisão dos estatutos

Os presentes estatutos serão revistos em assembleia geral, por voto directo e secreto, ou através de voto electrónico, expressamente convocada para o efeito, aplicando-se, com as necessárias adaptações, as normas referentes ao processo eleitoral da CNT.

Artigo 85.º

Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor após o ministério responsável pela área laboral proceder à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A eleição da nova CNT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 9 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 171 do livro n.º 1.

**SPPM — Sociedade Portuguesa de Pintura e Módulos para a Indústria Automóvel — Alteração.**

Alteração aprovada em 4 de abril de 2012 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012.

Artigo 54.º

Comissão eleitoral

**Eleição, funcionamento, composição e duração da comissão eleitoral**

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), composta por três trabalhadores e eleita em reunião de trabalhadores.

2 — *(Manter.)*

3 — *(Manter.)*

4 — *(Manter.)*

5 — *(Manter.)*

6 — *(Manter.)*

7 — *(Manter.)*

8 — *(Manter.)*

Registado em 10 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 172 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **TEGOPI — Indústria Metalomecânica, 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 supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 2 de abril de 2012,

relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TEGOPI — Indústria Metalomecânica, 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 28 de Junho de 2012, realizar-se-á na empresa TEGOPI — Indústria Metalomecânica, S. A., o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Dyn'Aero Ibérica, S. A.**

Eleição em 20 de março de 2012, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2012.

Efectivos:

António João da Silva Linares, portador do bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 11569183.

Carlos Manuel Maurício Marques, portador do bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 11553092.

Suplentes:

Bruno João Carrudo Pereira, portador do bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 12941780.

José Carlos Cardoso Marques, portador do bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 11802127.

Registados em 4 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 28.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 68 do livro n.º 1.

Paulo Alexandre Pinto de Assunção Ferreira portador do cartão do cidadão/bilhete de identidade n.º 08719012, com validade até 6 de Setembro de 2016.

Suplentes:

Hélder Fernando Costa Moreira, portador do cartão do cidadão/bilhete de identidade n.º 11080850, com validade até 31 de Agosto de 2015.

Silvano Marcelo Figueiredo da Costa, portador do cartão do cidadão/bilhete de identidade n.º 10880526, com validade até 18 de Setembro de 2008.

Registados em 3 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 68 do livro n.º 1.

### **Thyssenkrupp Elevadores, S. A. Retificação**

Na publicação da eleição para SST eleito em 7 de março de 2012 na empresa Thyssenkrupp Elevadores, S. A., retifica-se que onde se lê «Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Thyssenkrupp Elevadores, S. A., realizada em 19 de março de 2012» deve ler-se «Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Thyssenkrupp Elevadores, S. A., realizada em 7 de março de 2012».

### **CABELAUTO — Cabos Elétricos para Automóveis, S. A.**

Eleição realizada em 24 de fevereiro de 2012, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2011.

Efectivos:

Luís Filipe Costa Rodrigues, portador do cartão do cidadão/bilhete de identidade n.º 10637748, com validade até 10 de Novembro de 2012.

