

Propriedade
Ministério da Economia

Edição
Gabinete de Estratégia e Estudos



**Boletim
do Trabalho
e Emprego**

BTE

digital

<i>Conselho Económico e Social</i>	...
<i>Regulamentação do trabalho</i>	6
<i>Organizações do trabalho</i>	134
<i>Informação sobre trabalho e emprego</i>	...

N.º	Vol.	Pág.	2013
34	80	1-179	15 de setembro

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 APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e o SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia Química, Têxtil e Industrias diversas (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras/texto consolidado 6

Acordo de empresa entre a SAINT GOBAIN SEKURIT PORTUGAL - Vidro Automóvel, S.A. (SGPS) e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Revisão global 87

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação de vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Associações sindicais:

I – Estatutos

CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes - Alteração 134

II – Direção

Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da PSP - SNCC/PSP 153

UGT - PORTO, União Geral de Trabalhadores do Porto 154

Associações de empregadores:

I – Estatutos

...

II – Direção

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos

FEHST Componentes, L.^{da} – Alteração 155

II – Eleições

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I – Convocatórias:

Saint Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, S.A. 178

II – Eleição de representantes

Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S.A. 179

Conselhos de empresa europeus:

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

...

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações

...

Aviso

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

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

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

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

Nota:

- A publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* sai nos dias 8, 15, 22 e 29 de cada mês, transitando para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- Em cada *Boletim do Trabalho e Emprego* a numeração das páginas é isolada.
- Para efeitos de procura de informação, o *BTE* passou a adotar a CAE rev3 a partir de 1 de abril de 2013
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

Edição: Gabinete de Estratégia e Estudos - *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 APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e o SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia Química, Têxtil e Industrias Diversas (Pessoal Fabril)

Texto Consolidado

CAPITULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

Cláusula Prévia

A presente revisão altera, nas cláusulas que foram objeto de revisão, a convenção publicada no [BTE n.º32 de 29/08/2012](#), Fls. 2898/2903, [n.º 33 de 08/09/2011](#), Fls. 3484/3488; e [BTE n.º 18 de 15 de maio 2010](#), fls. 1880/1916 (revisão global), e apenas nas matérias agora acordadas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

- 1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à atividade corticeira em todo o território nacional representadas pela Associação Portuguesa de Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.
- 2- Para cumprimento do disposto na alínea g), n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 4624 trabalhadores e 172 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

- 1- O período mínimo de vigência do presente CCT é de 12 meses, podendo qualquer das partes denunciá-lo após 10 meses de vigência.
- 2- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido o que se pretende alterar.
- 3- A presente convenção obriga ao cumprimento de pleno direito cinco dias da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 4- As regalias concedidas por uma convenção coletiva em vigor no sector corticeiro acompanham sempre o trabalhador desse sector que, em razão da eventual mudança de funções, tenha passado a estar abrangido por outra convenção do sector corticeiro.
- 5- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2013.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

- 1- O presente CCT poderá ser denunciado por qualquer das partes seis meses antes do termo da sua vigência, mediante declaração formal de denúncia ou pela apresentação de uma proposta de revisão.
- 2- A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos a partir da data da sua receção.
- 3- O início das negociações deve ser acordado dentro dos 15 dias seguintes à receção da contra-proposta, fixando-se o início das negociações nos 30 dias a contar daquela receção.

Cláusula 4.^a

Processo de revisão

- 1- A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta

dias imediatos a partir da data da sua receção.

- 2- Recebida a resposta, se não houver acordo, terá lugar o recurso aos meios reguladores dos contratos coletivos de trabalho previstos na lei e segundo o esquema aí determinado.
- 3- Qualquer das partes poderá interromper as diligências previstas no número anterior se considerar que a outra parte põe em prática expedientes dilatatórios ou que se opõe à obtenção de uma solução convencional para o conflito.

CAPITULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.^a

Condições gerais de admissão

- 1- Sem prejuízo do estipulado na cláusula seguinte, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:
 - a) Idade mínima de 14 anos;
 - b) Habilitações escolares mínimas impostas estatutariamente pelos sindicatos respetivos;
 - c) Possuírem carteira profissional ou caderneta profissional, quando obrigatória.
- 2- Os contratos dos trabalhadores, ao serviço das entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes à data da entrada em vigor desta convenção não podem ser prejudicadas pelo disposto no número anterior desta cláusula.
- 3- A entidade patronal só poderá admitir novos trabalhadores, para preenchimento das vagas existentes em categorias ou classes superiores, desde que não tenha ao seu serviço trabalhadores de classificação profissional inferior capazes de poderem desempenhar as funções das categorias ou classes referidas, devendo para tal efeito ser obrigatoriamente ouvidos os trabalhadores das secções ou serviços respetivos ou seus representantes.

Cláusula 6.^a

Condições específicas de admissão

A - Operários Corticeiros

- 1- Poderão ser admitidos ao serviço da indústria corticeira, respeitando o condicionalismo deste contrato, indivíduos de qualquer dos sexos, com a idade e as habilitações exigidas por lei e que possuam a necessária robustez física.
- 2- Quando o trabalhador admitido tenha sido anteriormente profissional da indústria corticeira, bastar-lhe-á apresentar à entidade patronal com quem deseja contratar, documento comprovativo da sua categoria, passado pelo Sindicato.
- 3- A entidade patronal poderá recrutar ou admitir trabalhadores consultando o serviço de colocação do sindicato.

B - Cobradores

A idade mínima de admissão é de 18 anos. As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

C - Contínuos

- 1- Para admissão de paquetes, contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza são exigidas as habilitações mínimas legais.
- 2- As idades mínimas para admissão são:
 - 14 anos, para paquete;
 - 18 anos, para contínuo;
 - 18 anos, para trabalhadores de limpeza;
 - 21 anos para porteiro e guarda.

D - Caixeiros

A idade mínima de admissão é de 14 anos. As habilitações mínimas são as do ciclo preparatório ou equivalente.

E - Eletricista

- 1- É obrigatória para todos os inscritos a carteira profissional.
- 2- A carteira profissional será passada pela direção do sindicato e visada pelo Ministério do Trabalho e é documento obrigatório a apresentar pelo sócio do sindicato no desempenho da profissão, sempre que legalmente lhe seja exigida por quem de direito.

F - Fogueiro de mar e terra

- 1- A admissão de fogueiros é feita nos termos da legislação em vigor.
- 2- As categorias são as constantes do regulamento da profissão, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966.
- 3- Os trabalhadores classificados com a categoria "ajudante de fogueiro" somente poderão desempenhar as suas funções quando observado o disposto no n.º 4 dos princípios gerais das condições específicas, constantes do anexo I.

G - Telefonistas

- 1- A idade mínima de admissão é de 16 anos.
- 2- As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

H - Indústria hoteleira

- 1- Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respetiva profissão, deverá ter no ato de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou por regulamento da carteira profissional.

- 2- Têm preferência na admissão:
 - a) Os profissionais titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento de escolas hoteleiras;
 - b) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

I - Profissionais de Engenharia

- 1- São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nas atividades de investigação, projeto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outras.
- 2- Neste grupo serão integrados os profissionais com o curso superior de Engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras, oficialmente reconhecidas, os profissionais com curso de engenheiro técnico agrário e os de máquinas marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.
- 3- Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria profissional de engenheiro sem grau académico, o profissional que exerça as funções do anexo II, para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respetiva tabela salarial, com exceção do acesso automático a graus superiores.

J - Químicos

- 1- A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental, durante os primeiros quinze dias, salvo se outro prazo for acordado no ato de admissão, por escrito, não podendo aquele período exceder quatro ou cinco dias.
- 2- Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.
- 3- Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador desde que comprove a total inadaptação deste para as tarefas para que foi contratado em documento escrito ao trabalhador.
- 4- Se comprovada a inadaptação do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo com a antecedência mínima de cinco dias, se o período experimental for de quinze dias no início do qual o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo a retribuição como se prestasse trabalho até ao fim do período experimental.
- 5- Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio referido no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a dois meses de retribuição por cada mês de trabalho.
- 6- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.
- 7- Durante o período experimental, o trabalhador poderá por termo ao contrato em qualquer altura.
- 8- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o con-

trato em virtude daquela proposta.

L - Garagens

Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas exigidas por lei.

M - Metalúrgicos

- 1- São admitidos na categoria de aprendizes, os jovens dos 14 aos 17 anos de idade, inclusive, que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.
- 2- São admitidos diretamente como praticantes (profissionais que fazem tirocínio em qualquer das profissões), os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular, ou estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerado.

N - Técnicos de desenho

- 1- Podem ser admitidos para as categorias de técnico de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:
 - a) Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37 029), ou curso geral de mecânica de eletricidade ou de construção civil, que ingressem na categoria de tirocinante do 2.º ano ou do 1.º ano, respetivamente;
 - b) Curso complementar – 11.º ano (mecanotecnia, eletrotecnia ou construção civil), que ingressem na categoria de desenhador de execução I, após 12 meses como desenhador de execução - tirocinante.
- 2- Acessos e promoções:
 - a) Os períodos máximos de tirocinante são os indicados na alínea a) do número anterior, findos os quais os trabalhadores passam à categoria de desenhador de execução - tirocinante;
 - b) O tempo de permanência na categoria de desenhador de execução - tirocinante é de 1 ano;
 - c) O acesso às categorias de desenhador industrial e de desenhador-chefe/projetista é feito por desempenho de funções ou preenchimento de vagas, salvo outras condições;
 - d) Os desenhadores de execução que completem um curso técnico industrial de desenho (curso de mecânica, eletrónica ou construção civil) da via profissionalizante do 12.º ano serão promovidos a desenhador industrial;
 - e) O acesso do escalão I ao escalão II da categoria de desenhador de execução processa-se automaticamente logo que o trabalhador complete 3 anos no escalão
- 3- Reclassificações:
 - a) Os atuais tirocinantes serão reclassificados tendo em conta a formação e o tempo de tirocínio que possuem;
 - b) Os atuais desenhadores "mais de 6 anos" serão reclassificados em desenhador industrial;
 - c) Os atuais desenhadores projetistas serão reclassificados em desenhador-chefe/projetista;
 - d) Os atuais desenhadores "3 a 6 anos" serão reclassificados em desenhadores de execução II;

- e) Os atuais desenhadores "até 3 anos" serão reclassificados em desenhador de execução I.

Cláusula 7.^a

Período experimental

- 1- O período experimental é de 15 dias.
- 2- O período experimental poderá ser alargado até ao prazo máximo de seis meses para cargos que envolvam alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, mediante a celebração de acordo reduzido a escrito.
- 3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 8.^a

Substituição temporária e contratos a termo

- 1- As entidades patronais poderão admitir trabalhadores para efeitos de substituição temporária.
- 2- Se, no caso de o trabalhador admitido nestas condições, o seu contrato for denunciado pela entidade patronal oito dias antes do termo do período de substituição, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com o estabelecido no anexo III.
- 2- Quando se levante o problema da classificação profissional, deve a entidade patronal reunir com a comissão de delegados sindicais para, em conjunto, se estabelecer a categoria adequada.
- 3- Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal através do delegado sindical ou da comissão sindical da empresa.
- 4- Na falta de acordo na atribuição da classificação, podem as partes submeter a resolução do litígio à comissão paritária.

Cláusula 10.^a

Densidades dos quadros

A - Caixeiros

- 1- É obrigatória a existência do caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco.
- 2- Até sete trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém.
- 3- De oito a catorze trabalhadores haverá um encarregado e um fiel de armazém.

- 4- De quinze a vinte e quatro trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.
- 5- Com mais de vinte e cinco trabalhadores haverá um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.
- 6- Por cada grupo de oito vendedores, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspetor de vendas.
- 7- Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspetor de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.
- 8- Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Classe das categorias		
	1. ^a	2. ^a	3. ^a
1	1	---	---
2	1	---	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2
6	1	2	3
7	2	2	3
8	2	3	3
9	2	3	4
10	3	3	4

- 9- Quando o número de trabalhadores for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro-base.
- 10- O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.
- 11- Além deste quadro de densidades mínimas, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

B - Eletricistas

Para os trabalhadores eletricitas serão obrigatoriamente observadas as seguintes densidades:

- a) O número de ajudantes e pré-oficiais, no seu conjunto, não pode ser superior a 100 % da totalidade dos oficiais; o número de aprendizes não poderá exceder 50 % do número total de oficiais e pré-oficiais;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais, têm de classificar um como

encarregado.

C - Trabalhadores da indústria hoteleira

- 1- **Economato ou despensa** - O trabalho desta secção deverá ser dirigido por um profissional de categoria não inferior à de despenseiro nos refeitórios em que se confeccionem mais de cento e cinquenta refeições diárias.
- 2- **Cozinha** - Nas cantinas que forneçam até cento e cinquenta refeições, as secções de cozinha e despensa terão de ser dirigidas por profissionais de categoria inferior a segundo-cozinheiro.

D - Fogueiros

Fogueiro-encarregado - Sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de mais de 3 fogueiros de 1.ª classe ou subencarregados, um terá de ser classificado com a categoria de fogueiro-encarregado.

Fogueiro-subencarregado - No caso de existência de turnos, no turno em que não estiver em serviço o fogueiro-encarregado, o fogueiro mais velho assumirá a chefia do turno, com a categoria de subencarregado, desde que haja mais que um profissional dessa especialidade.

No turno em que esteja em serviço o fogueiro-encarregado, será este o responsável pelo turno, não havendo subencarregado.

Cláusula 11.ª

Criação de novas categorias

- 1- A pedido da entidade patronal, dos próprios interessados e dos organismos vinculados por este contrato, podem as partes, através das respetivas comissões paritárias mistas, autorizar classificações especiais ou a criação de novas categorias profissionais quando aconselhadas pela natureza dos serviços, sem prejuízo da sua definição e equiparação a uma das categorias constantes do anexo II, não só para efeitos de atribuição de remuneração como para observância das proporções mínimas a respeitar na organização e preenchimento dos quadros.
- 2- Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigências dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente desempenhadas pelos seus titulares.
- 3- Sem prejuízo do referido no número anterior, poderá, porém, a entidade patronal admitir, nos termos legais, o pessoal necessário ao desempenho de funções agora não previstas, sem prejuízo do preceituado na cláusula 5.ª, n.º 3.
- 4- As novas categorias e atribuições próprias consideram-se parte integrante do presente contrato, depois de ser decidido pela comissão paritária.

Cláusula 12.ª

Quadros de pessoal

- 1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

- 2- As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

Cláusula 13.^a

Promoção ou acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior dentro da mesma categoria, ou a mudança, quando aceite pelo trabalhador, para outra categoria a que corresponda remuneração mais elevada.

Cláusula 14.^a

Período de aprendizagem

A – Corticeiros

- 1- O período de aprendizagem terá a duração máxima de quatro anos, sendo, porém, reduzido de um a dois anos, consoante sejam admitidos com 15 ou 16 anos.
- 2- Os trabalhadores com mais de 17 anos de idade admitidos pela primeira vez na indústria corticeira terão dois períodos de adaptação de seis meses cada um.
- 3- Os períodos mencionados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula estão dependentes da efetiva prestação do trabalho e não da antiguidade.
- 4- Consideram-se admitidos pela primeira vez na indústria os trabalhadores que não comprovem uma admissão anterior neste sector industrial.
- 5- Os períodos fixados como duração de aprendizagem poderão ser ampliados ou reduzidos mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical, se a houver.
- 6- Para determinação do tempo de aprendizagem contar-se-á o serviço prestado a qualquer entidade patronal da indústria corticeira, quando devidamente certificado.
- 7- O número de aprendizes não pode exceder os 30 % do número total de trabalhadores em cada categoria, salvo nas empresas em que, à data da entrada em vigor deste contrato, essa percentagem seja superior.

B - Paquetes, contínuos, porteiros e guardas

- 1- Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, devendo, porém, passar a estagiários se entretanto completarem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ou frequentarem o último ano desses cursos.
- 2- Os contínuos, porteiros e guardas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente têm preferência na sua integração nos quadros de escritório, nos termos do n.º 3 da cláusula 5.^a.

C – Caixeiros

- 1- O praticante ascenderá a caixeiro-ajudante após dois anos de permanência na categoria ou quando atingir 18 anos de idade.
- 2- O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.
- 3- O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão à classe imediatamente superior após dois anos ou três anos, respetivamente, de permanência na mesma categoria.

D – Eletricistas

- 1- Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-á as seguintes normas de acesso:
 - a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem, se forem admitidos com menos de 16 anos;
 - b) Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;
 - c) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade.
- 2- Os ajudantes, após dois períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.
- 3- Os pré-oficiais, após dois períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.
- 4- Os trabalhadores eletricistas diplomados pelas escolas portuguesas nos cursos industrial de eletricidade ou de montador eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de Mecânico, eletricista ou rádio montador da Escola Militar de Eletromecânica e com 16 anos terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.
- 5- Os trabalhadores eletricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

E – Fogueiros

Os ajudantes, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efetuar estágios de aprendizagem, nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos em instalações de vapor de 3.ª, de 2.ª ou de 1.ª categoria, respetivamente, e serem aprovados em exame depois deste estágio.

F - Profissionais da indústria hoteleira

- 1- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos traba-

lhadores das categorias imediatamente inferiores, desde que habilitados para o efeito.

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

G – Químicos

- 1- Os trabalhadores promovidos para os escalões do quadro abaixo designado serão sujeitos a um estágio com as durações máximas indicadas:

Categoria	Tempo de estágio
Chefia nível I.....	120 dias
Chefia nível II.....	120 dias
Chefia nível III.....	120 dias
Especialista.....	120 dias
Especializado.....	80 dias
Semiespecializado.....	60 dias

- 2- Sempre que o trabalhador comprove a sua aptidão antes do fim do tempo de estágio, passará imediatamente a auferir a retribuição do escalão no qual estagia, tal como estivesse cumprindo a totalidade do tempo estipulado no n.º 1.
- 3- Sem prejuízo do número anterior, durante o tempo de estágio o trabalhador receberá a retribuição correspondente ao escalão profissional imediatamente inferior àquele em que estagia.
- 4- Não é permitida a atribuição do escalão de aprendiz. Os trabalhadores atualmente classificados neste escalão, serão reclassificados no escalão correspondente às funções desempenhadas com prejuízo do período de estágio.

H - Metalúrgicos

- 1- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar 4, 3, 2 e 1 ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respetivamente, com 14, 15, 16 e 17 anos de idade.
- 2- Ascendem a praticantes os aprendizes que:
 - a) Perfaçam 18 anos de idade e que tenham permanecido um mínimo de 6 meses como aprendizes;
 - b) Logo que completem um dos cursos referidos no n.º 2, letra M da cláusula 6.^a.
- 3- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que se-

ja certificado.

- 4- O tempo máximo de tirocínio dos praticantes será:
 - a) 2 anos nas profissões com aprendizagem;
 - b) 4 anos nas profissões sem aprendizagem.
- 5- O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão, ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respetivo.
- 6- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal, a solicitação escrita do trabalhador, comprovar por escrito a este a sua inaptidão, devendo tal comprovação ser apresentada no prazo máximo de dez dias, contados da data da solicitação do trabalhador.
- 7- Os trabalhadores que se encontrem há mais de 4 anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ou completem dois anos tendo o curso industrial, ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito ao trabalhador a sua inaptidão.
- 8- Para efeitos do disposto nos n.ºs 6 e 7 desta alínea, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.
- 9- O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objeto de reclassificação, será sempre contado para efeitos de antiguidade da nova categoria atribuída.
- 10- Pelo menos uma vez por ano, as empresas assegurarão, obrigatoriamente, a inspeção médica aos aprendizes e praticantes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento físico e mental.
- 11- Os resultados da inspeção referida no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.
- 12- As empresas devem facultar os resultados das inspeções médicas aos trabalhadores e ao sindicato respetivo, quando este o solicite e o trabalhador não se opuser.
- 13- Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para o qual se prevê aprendizagem.
- 14- As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos aprendizes e praticantes.
- 15- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz e de um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem ou tirocínio que já possui, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou.
- 16- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, deverá requerer, no prazo de dez dias úteis subsequentes à apresentação da comprovação de inaptidão pela entidade patronal, um exame técnico-profissional, o qual deverá efetuar-se até quinze dias após a constituição do júri do exame.
- 17- O exame a que se refere o número anterior destina-se a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão, normalmente desempenhadas no seu

posto de trabalho, o que será apreciado por um júri composto por três elementos, um indicado pela entidade patronal, outro indicado pelo trabalhador e um terceiro que mereça a confiança dos restantes membros do júri.

- 18- No caso de não ser possível chegar a acordo quanto ao terceiro elemento do júri, no prazo de 30 dias a contar da data da apresentação do requerimento do trabalhador, deverá a nomeação do terceiro elemento ser requerida aos serviços de formação profissional do Ministério do Trabalho e Segurança Social.
- 19- No caso de o trabalhador ser aprovado no seu exame, a data de aprovação será a data em que o trabalhador solicitou a prova por escrito da sua inaptidão.
- 20- O trabalhador reprovado ou que, face à declaração da sua inaptidão pela entidade patronal, não tenha requerido exame técnico-profissional poderá requerer exame decorridos que sejam oito meses após a data da realização do último exame ou da declaração da sua inaptidão, tendo nestes casos a sua promoção contada a partir da aprovação no exame técnico-profissional.

Cláusula 15.^a

Ordem de preferência nas promoções

Sem prejuízo do preceituado na cláusula anterior, são razões de preferência, entre outras, as seguintes:

- a) Maior competência e zelo profissional evidenciados pelos trabalhadores;
- b) Maior antiguidade na categoria ou classe consoante os casos;
- c) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- d) Maior antiguidade na empresa.

Cláusula 16.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato

- 1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.
- 2- Quando circunstâncias especiais o exigirem, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, falta de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador não pode desempenhar serviços que não se enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.

- 3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPITULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) Tratar e respeitar o trabalhador com a dignidade devida;
- c) Passar aos trabalhadores em qualquer altura e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificados donde conste a antiguidade ou funções ou cargos desempenhados; só serão permitidas outras referências se expressamente solicitadas pelo interessado;
- d) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, principalmente no que diz respeito a ventilação dos locais de trabalho, iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho de acordo com regulamento de higiene e segurança no trabalho;
- e) Providenciar para que existam, em locais de fácil acesso aos trabalhadores *placares* destinados a afixação de documentos e informações de carácter sindical ou outros;
- f) Acatar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato coletivo de trabalho, quando tomadas dentro das respetivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato, quando lhe sejam pedidos;
- g) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- h) Passar as declarações para que os trabalhadores possam tratar do seu cartão sindical;
- i) Enviar a cada sindicato cópia de qualquer projeto de regulamentação interna da empresa, na mesma data em que o faz ao Ministério do Trabalho;
- j) Não exigir ao trabalhador serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- k) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em instituições de previdência, comissões paritárias e organizações sindicais;
- l) Proporcionar aos trabalhadores condições suscetíveis de levar à aplicação das suas habilitações, dando-lhes facilidades conforme o disposto neste contrato coletivo de trabalho;
- m) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os profissionais sob as suas ordens; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar a fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho da empresa;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com os superiores hierárquicos, o público e as autoridades;
- g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- h) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;
- i) Informar com veracidade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores e superiores hierárquicos;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 19.^a

Garantia dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou garantias que lhe assistem, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso alguma, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição;
- d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato;
- e) Transferir o profissional para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 23.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente ligados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

- h) Despedir ou readmitir o profissional, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
 - i) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível de todas as comunicações do Sindicato aos sócios que trabalhem nas empresas, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam emanadas do Sindicato;
 - j) Salvo o disposto na cláusula 16.^a e nos casos de reestruturação ou reconversão, é proibido à entidade patronal transferir definitivamente o trabalhador da secção onde normalmente trabalha para outra secção sem o seu acordo.
- 2- A prática pela empresa de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas e fixadas neste contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 20.^a

Direitos especiais dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, nos termos da legislação em vigor;
- c) Dois períodos de meia a uma hora por dia cada um (que poderão ser cumuláveis no caso de acordo entre o trabalhador e a entidade patronal), sem perda de retribuição, às trabalhadoras que aleitem os seus filhos, até à idade de um ano destes, podendo para tal ausentar-se da fábrica sempre que necessário;
- d) Licença, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, durante o período menstrual, quando comprovada a sua necessidade, em cada período, por declaração médica. Esta licença não implica perda de retribuição;
- e) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares do profissional exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- f) Dispensa de trabalho das caldeiras e nas prensas, exceto nas prensas elétricas de colados.

Cláusula 21.^a

Direitos especiais dos menores

- 1- As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.
- 2- As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as

disposições do estatuto do Ensino Técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

- 3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.
- 4- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos representantes legais dos examinados.
- 5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou caderneta própria.

Cláusula 22.^a

Trabalhadores-estudantes

- 1- Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento sindical ou profissional, oficial ou particular, terão direito à redução de duas horas diárias no horário normal, sem prejuízo da sua remuneração, desde que tenham aproveitamento e comprovem a necessidade de utilização desse tempo.
- 2- Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exames.
- 3- Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestem provas.
- 4- Aos trabalhadores-estudantes não pode ser atribuído horário por turnos, exceto se houver acordo do trabalhador, ouvido o sindicato.

Cláusula 23.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

- 1- A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses. A referência a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.
- 3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

SECÇÃO I

Cláusula 23.^a-A

Formação profissional

- 1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação;
- 2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 23.^a-B

Objetivos

São objetivos da formação profissional:

- a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
- b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e atualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
- c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objetivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- d) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
- e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- f) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 23.^a-C

Formação contínua

- 1- No âmbito dos sistemas de formação profissional, compete ao empregador:
 - a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respetivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
 - b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
 - c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

- d) Garantir um número mínimo de horas de formação a cada trabalhador, sejam ações a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
 - e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação;
- 2- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.
 - 3- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.
 - 4- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.
 - 5- As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.
 - 6- A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador, nela desempenhe a sua atividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.
 - 7- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo certo.

Cláusula 23.^a-D

Formação contínua

- 1- O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.
- 2- A formação tem de corresponder aos seguintes limites:
 - a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;
 - b) Se o contrato tiver durado entre um a três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;
 - c) Se o contrato tiver durado mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho;
- 3. A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.
- 4. Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a atividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.
- 5. O incumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

CAPITULO IV

Da prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

- 1- Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o período semanal de trabalho é de quarenta horas, a partir de 1 de julho de 1995, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.
- 2- Em regime de 3 turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por 6 dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, sendo o limite máximo de duração semanal de trabalho, fixado no n.º 1, computado em termos de média anual.

Cláusula 25.^a

Trabalho extraordinário

- 1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado antes e depois do período normal de trabalho.
- 2- O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tiverem motivos excecionais ou imprevisíveis, tendo em vista evitar danos diretos ou imediatos sobre as pessoas ou equipamentos, em matérias-primas ou no abastecimento do mercado interno ou externo.
- 3- O trabalho extraordinário será sempre registado imediatamente antes do seu início ou termo.
- 4- O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário depois de atingir as 120 horas anuais.
- 5- O trabalho extraordinário realizado nos termos desta cláusula não pode ultrapassar as duas horas diárias, até ao máximo de 120 horas por ano, com exceção para os motoristas e ajudantes de motorista.
- 6- Ao trabalho prestado nesta cláusula é devida a remuneração suplementar fixada pela cláusula 30.^a.

Cláusula 26.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.
- 2- O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 25 % da remuneração normal, salvo para os trabalhadores de turno, a quem se aplicará o regime de retribuição fixado no n.º 3 da

cláusula 28.^a.

- 3- Sempre que se verifique a prestação de trabalho extraordinário num horário de trabalho noturno, o acréscimo de retribuição devido pela prestação de trabalho extraordinário será calculado com base na retribuição normal (sem o acréscimo do subsídio noturno), sem prejuízo do disposto no número anterior e no n.º 3 da cláusula 28.^a, quando do caso especial de turnos rotativos.

CAPITULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Tabela salarial

- 1- A retribuição mínima de todos os trabalhadores ao serviço da empresa será a constante da tabela salarial anexa a esta convenção.
- 2- O salário-hora é calculado pela seguinte fórmula:

$$SH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que **Rm** é o valor da retribuição mensal

e **n** o período normal de trabalho semanal.

- 3- Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á assegurada no conjunto a remuneração mínima para a respetiva categoria prevista neste contrato.
- 4- A retribuição mista referida no número anterior será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato, tomando-se no cálculo do valor mensal da parte variável a média da retribuição auferida pelo trabalhador nos últimos doze meses.
- 5- O pagamento dos valores correspondentes à comissão sobre vendas deverá ser efetuado, logo que as vendas se concretizem, através da respetiva faturação.
- 6- Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal de 25,77 EUR para falhas.
- 7- Não é permitida qualquer forma de retribuição não prevista neste contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões, mesmo que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 27.^a - A

Desconto nas horas de falta

- 1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de ausência deste durante o período normal de trabalho a que está obrigado, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato ou na legislação laboral.
- 2- As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal, na base da remuneração

neração/hora, calculada nos termos do n.º 2 da cláusula 27.^a, exceto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior a metade de média mensal das horas de trabalho caso a que a remuneração será a correspondente às horas de trabalho efetivamente prestadas.

- 3- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$N \times 52$$

$$12$$

em que **n** é número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

- 4- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário e que leve ao desconto legal de sábados, domingos ou feriados (além do período de ausência calculado nos termos do n.º 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 874/76), o desconto a efetuar será com base no salário/dia, ou seja, o valor encontrado com a fórmula:

Retribuição mensal: 30.

Cláusula 28.^a

Trabalho de turnos

- 1- Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno sem o seu consentimento prévio.
- 2- É vedado à entidade patronal obrigar o trabalhador a prestar serviço em dois turnos consecutivos.
- 3- O pessoal que trabalha em regime de turnos receberá entre as 20 horas e as 7 horas uma retribuição superior a 50 % e no turno diurno será superior em 5 % sobre a tabela constante deste contrato.
- 4- O subsídio a que se refere o número anterior aplicar-se-á ainda que a instalação fabril suspenda a sua laboração por turnos uma vez por semana.

Cláusula 29.^a

Documento a entregar ao trabalhador e pagamento

- 1- A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores no ato do pagamento da retribuição um talão preenchido de forma bem legível, no qual figurem o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Caixa de Previdência, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, especificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.
- 2- O pagamento será sempre efetuado até ao último dia útil de trabalho do mês a que respeita, sem prejuízo do acerto de contas no mês seguinte, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, além do período normal diário de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário.
- 3- Em regra, o pagamento da retribuição deve efetuar-se no lugar onde o trabalhador presta a sua atividade.

- 4- Tendo sido acordado o lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho extraordinário e isenção do horário de trabalho

- 1- Sem prejuízo do previsto na cláusula 25.^a, o trabalho prestado fora do período normal dá direito a retribuição especial, calculada nos termos seguintes:

Primeira hora: Retribuição normal, acrescida de 75 %;

Segunda hora: Retribuição normal, acrescida de 100 %;

Horas seguintes: Retribuição normal, acrescida de 125 %.

- 2- O tempo gasto pelo trabalhador na deslocação da ida e volta, caso este seja chamado fora do seu horário normal de trabalho, considera-se trabalho extraordinário e como tal será pago.
- 3- Sempre que o trabalhador seja chamado, ao abrigo do n.º 2 desta cláusula, para prestar trabalho extraordinário, ser-lhe-á garantido o pagamento de pelo menos duas horas, independentemente do número de horas que possa prestar.
- 4- A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte da ida e volta sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário ao abrigo do n.º 2 desta cláusula.
- 5- Para efeitos do disposto no n.º 1, a retribuição horária será determinada pela fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 27.^a.
- 6- Os trabalhadores que tenham isenção do horário de trabalho terão direito a retribuição especial, para além do normal, que nunca será inferior à correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

Cláusula 31.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal e em feriados obrigatórios

- 1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar dão ao trabalhador direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.
- 2- A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número de horas que o trabalhador venha a prestar, salvo se o trabalho for executado por antecipação ou prolongamento, casos em que a retribuição será correspondente às horas efetuadas e calculadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.
- 3- Sem prejuízo do estipulado nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal terá direito a descansar 1 dia num dos 3 dias úteis seguintes.

Cláusula 32.^a

Substituições temporárias

- 1- Sempre que o trabalhador substitua, ainda que em fração do dia, outro de categoria ou retribuição superior, passará a receber retribuição do substituído durante o tempo em que essa substituição durar, devendo a escolha do substituto verificar-se dentro da mesma secção e respeitando a

hierarquia dos serviços.

- 2- Se a substituição durar mais de 90 dias consecutivos ou 120 dias intercalados ao longo do ano, contando para isso qualquer fração do tempo de serviço, o substituto manterá o direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função.

Cláusula 33.^a

Trabalho à tarefa

- 1- O sistema de retribuição à tarefa deve constar de regulamento interno, aprovado pelo Ministério do Trabalho desde que tenha parecer favorável do sindicato.
- 2- A retribuição nunca poderá ser inferior à prevista para a categoria que lhe for atribuída, acrescida de 25 %.
- 3- O trabalho à tarefa deve ser devidamente registado em livro interno próprio para o efeito, do qual deve ser facilitado o acesso dos sindicatos.

Cláusula 34.^a

Deslocações

O trabalhador que, ao serviço da entidade patronal, se desloque do seu local habitual de trabalho terá direito:

- a) A um acréscimo de 50 % do respetivo vencimento quando a deslocação for superior a um dia, a contar desde o momento da partida até à chegada, independentemente da retribuição de trabalho extraordinário, que deverá incidir sobre o vencimento habitual;
- b) Ao pagamento de transporte, alimentação e alojamento;
- c) Quando deslocado no país em dia de descanso ou nos fins de semana, a viagem de ida e volta é paga pela entidade patronal, desde o local de deslocação até ao local habitual de trabalho; na hipótese de o trabalhador não desejar gozar este benefício, terá direito a receber o valor destas viagens;
- d) Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o preço do litro da gasolina *super* por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente;
- e) Sempre que o profissional se desloque em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo salários) daí resultantes.

Cláusula 35.^a

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de mon-

tante igual ao da retribuição mensal.

- 2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço até 31 de dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço por que perdurou o contrato de trabalho, contando-se por inteiro o mês de admissão.
- 3- Cessando o contrato de trabalho a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de subsídio de Natal, proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.
- 4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:
 - a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço por que perdurou o contrato de trabalho;
 - b) No ano do regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, contando-se por inteiro o mês de apresentação ao serviço.
- 5- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo o caso de suspensão ou cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efetuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

Cláusula 35.^a-A

Prémios

- 1- A criação e o regime dos prémios terão de constar de regulamento interno, elaborado nos termos da lei.
- 2- À medida que lhes for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento do trabalho, bases satisfatórias para a definição de produtividade, procurarão as entidades patronais orientar a retribuição dos seus trabalhadores no sentido de incentivar a elevação de tais níveis.

CAPITULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 36.^a

Descanso semanal e complementar

O dia de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo. O sábado será considerado como um dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 37.^a

Feriados

- 1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes:
 - 1 de janeiro;

- Terça-feira de Carnaval;
 - Sexta-feira Santa;
 - 25 de abril;
 - 1 de maio;
 - Corpo de Deus (Festa Móvel);
 - 10 de junho;
 - 15 de agosto;
 - 5 de outubro;
 - 1 de novembro;
 - 1 de dezembro;
 - 8 de dezembro;
 - 25 de dezembro;
 - Feriado Municipal da localidade onde o trabalho é prestado.
- 2- O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser substituído pela segunda-feira de Páscoa, desde que decidido em assembleia de trabalhadores da Empresa, por maioria.

Cláusula 38.^a

Pagamento de feriados

- 1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que possa compensá-los com trabalho extraordinário.
- 2- O trabalho prestado em dia feriado será pago por uma vez e meia da remuneração normal, além do pagamento desse dia integrado na remuneração mensal.

Cláusula 39.^a

Atraso no início do trabalho

- 1- Consideram-se irrelevantes para quaisquer efeitos os atrasos dos trabalhadores habitualmente pontuais e assíduos ao serviço que não excedam dez minutos por dia.
- 2- Quando ultrapassar o limite estipulado no n.º 1, o trabalhador terá sempre possibilidade de reiniciar o trabalho, embora com perda de remuneração do tempo correspondente.
- 3- O controlo de assiduidade será feito através das fichas de ponto, a que terá acesso a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou delegado sindical.

Cláusula 40.^a

Direito a férias

- 1- O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.
- 2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

- 3- É dada a faculdade a todos os trabalhadores que tenham transitado de outra entidade patronal em virtude da cessação de contrato e, por conseguinte, tenham recebido as férias e subsídios de férias de gozarem, a seu pedido, férias, até ao limite de 30 dias, não suportando a entidade patronal qualquer encargo para com o trabalhador durante estes dias.
- 4- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, devendo as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte.
- 5- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respetivo subsídio.
- 6- Se o contrato cessar antes de gozar o período de férias vencidas no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber retribuição correspondente a esse período bem como o respetivo subsídio.
- 7- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 40.^a-A

Falecimento do trabalhador – Direitos

- 1- No caso de falecimento do trabalhador, o cônjuge sobrevivente terá direito a receber as importâncias referidas nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 40.^a, as referidas no n.º 3 da cláusula 35.^a, bem como a retribuição do trabalho prestado no mês do falecimento, importâncias estas que lhe serão pagas no prazo máximo de quinze dias.
- 2- No caso de o trabalhador falecido não deixar cônjuge sobrevivente, o direito a receber as verbas indicadas no número anterior será dos herdeiros do trabalhador, descendentes, ascendentes ou colaterais, na ordem indicada, podendo ser exercido pelo cabeça-de-casal.
- 3- No caso do cônjuge sobrevivente, a entidade patronal poderá exigir uma certidão ou fotocópia da certidão de casamento no ato de reclamar o direito referido no n.º 1. No caso dos herdeiros, a entidade patronal poderá exigir a apresentação de uma certidão de habilitação de herdeiros ou declaração da junta de freguesia.

Cláusula 41.^a

Indisponibilidade de direito a férias

- 1- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.
- 2- Excetuam-se do disposto no número anterior, os casos previstos nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 40.^a e n.º 2 da cláusula 47.^a.

Cláusula 42.^a

Duração das férias

- 1- Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias, com a duração de 22 dias úteis, salvo

as hipóteses previstas nos números seguintes, sem prejuízo de retribuição mensal, que terá de ser paga antes do seu início.

- 2- No ano subsequente ao da admissão o trabalhador terá direito a gozar um período de férias definido no número anterior, independentemente do tempo de trabalho, quer no ano de admissão, quer no seguinte.
- 3- No ano de admissão o trabalhador tem direito a gozar um período proporcional ao tempo de serviço prestado, à razão de dois dias e meio por mês, no mínimo de 15 dias, após a prestação de, pelo menos, 5 meses de serviço.
- 4- As férias não poderão ter o seu início nos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

Cláusula 43.^a

Proibição de acumulação de férias

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

Cláusula 44.^a

Férias seguidas ou interpoladas

- 1- Em princípio, as férias devem ser gozadas sem interrupção.
- 2- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 45.^a

Escolha da época de férias

- 1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.
- 2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal fixar a época de férias, para serem gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.
- 3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.
- 4- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.
- 5- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, 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.
- 6- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade das férias a que o trabalhador tenha direito e não podem ser interrompidas por mais de uma vez.

Cláusula 46.^a

Subsídio de férias

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total das férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das férias.

Cláusula 47.^a

Serviço militar

- 1- O trabalhador que vá prestar serviço militar deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respetivo subsídio.
- 2- Se, porém, as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio.
- 3- No regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar férias e a receber o respetivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

Cláusula 48.^a

Violação do direito de férias

- 1- No caso da entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos das cláusulas anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.
- 2- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 49.^a

Definição de faltas

- 1- Por falta entende-se a ausência durante um período normal de trabalho.
- 2- As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias, em conformidade com o horário respetivo.
- 2- Não serão descontados os atrasos na hora de entrada de 10 minutos diários, nos termos da cláusula 39.^a.

Cláusula 50.^a

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
 - c) As motivadas pela prática de atos inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou membro de comissões de trabalhadores;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
 - 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, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - f) As motivadas por doação de sangue não compensadas monetariamente. As dadas pelos trabalhadores que estejam inscritos como bombeiros voluntários pelo tempo necessário para acudir a sinistros
 - g) As motivadas por nascimento de filho, o pai pode faltar até dois dias úteis seguidos ou interpolados, nos termos da legislação em vigor.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 51.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentesco ou afins

- 1- Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
 - a) Durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha reta, pais e filhos, por parentesco ou adoção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras;
 - b) Durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha reta ou 2.º grau da linha colateral, avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados, ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.
- 2- As faltas serão contadas a partir da data do falecimento, residindo o parente no mesmo conceito, ou desde a data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que esse conhecimento se verifique até oito dias após a morte, sob pena de a regalia caducar.
- 3- São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 50.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
 - b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsidio de previdência respetivo;

- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio ou seguro.
- 3- Nos casos previstos na alínea a) da cláusula 50.º se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 52.ª-A

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas até ao limite de um terço do período de férias a que tenha direito.

Cláusula 52.ª-B

Licença sem retribuição

- 1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.
- 5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 53.ª

Impedimento prolongado

- 1- Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por falta que lhe não seja imputável, por exemplo, serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao trabalho com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato coletivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam atribuídas.
- 2- O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujos contratos tenham sido suspensos em cumprimento de prisão não superior a dois anos, desde que o seu lugar se mantenha em aberto.
- 3- A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador retome o trabalho imediatamente após a sua apresentação.

CAPITULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

Princípio geral

- 1- A cessação do contrato de trabalho individual de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral.
- 2- É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, ato que, por consequência, será nulo e de pleno direito.

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

Cláusula 55.^a

Definição

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas secções subsequentes.

Cláusula 56.^a

Processamento de acordo

- 1- A cessação do contrato por acordo mútuo deve sempre constar de documento escrito datado e assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.
- 2- Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.
- 3- São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 57.^a

Revogação do acordo

- 1- No prazo de oito dias a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, por escrito, reassumindo o exercício do seu cargo.
- 2- 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 coação da outra parte.

SECÇÃO II

Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

Cláusula 58.^a

Definição

- 1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:
 - a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
 - b) Verificando-se 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.

SECÇÃO III

Cessação do contrato de trabalho por despedimento pela entidade patronal com justa causa

Cláusula 59.^a

Princípio geral

Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

Cláusula 60.^a

Fundamentos para despedimento

- 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 dos trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa,
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhes esteja confiado;
 - e) Lesão de interesses patronais sérios da empresa;
 - f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;
 - g) Faltas ao trabalho não justificadas que determinem diretamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano, cinco seguidas ou dez intercaladas;
 - h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
 - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
 - j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade de pessoas referidas na alínea anterior;
 - k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;

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

Cláusula 61.^a

Processo disciplinar

- 1- A peça inicial do processo será a participação com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.
- 2- A entidade instrutora do processo procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, ouvindo obrigatoriamente o arguido e as testemunhas oferecidas por este.
- 3- O arguido poderá ser suspenso preventivamente, sem perda de retribuição.
- 4- A entidade patronal deverá, obrigatoriamente, comunicar por escrito a decisão lançada no processo.
- 5- No caso de despedimento, a entidade instrutora terá de cumprir obrigatoriamente o processamento previsto na lei, no que se refere ao processo disciplinar respetivo.

Cláusula 62.^a

Consequências do despedimento sem justa causa

- 1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.
- 2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
- 3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.
- 4- O despedimento realizado com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 2,49 EUR a 49,88 EUR àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.
- 5- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer ao relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.
- 6- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto da entidade patronal praticar atos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou do seu conhecimento, que revelam não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

SECÇÃO IV

Cessaçãõ do contrato individual de trabalho por rescisãõ do trabalhador

Cláusula 63.^a

Princípio geral

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

Cláusula 64.^a

Dispensa do aviso prévio e sanção

- 1- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:
 - a) Necessidade de cumprir obrigações legais incomportáveis com a continuação do serviço;
 - b) Por razões de ordem familiar que se prendam, exclusivamente, com a necessidade de a mãe precisar de ficar em casa a prestar assistência aos filhos ou ao filho;
 - c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
 - e) Aplicação de sanção abusiva;
 - f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
 - g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à honra ou dignidade.
- 2- A cessação do contrato nos termos das alíneas c) a g) do n.º 1 confere ao trabalhador direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 62.^a.

Cláusula 65.^a

Outras sanções

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior de fazer cessar contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização previsto no n.º 2 da mesma cláusula, não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 66.^a

Indemnização à entidade patronal

Se a falta do cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3 da cláusula 63.^a poderá ser posta a competente ação de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

SECÇÃO V

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.^a

Cessação do contrato no período experimental

Durante o período experimental de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 68.^a

Encerramento definitivo da empresa ou falência

- 1- O encerramento definitivo das empresas faz caducar o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito às indemnizações previstas no n.º 3 da cláusula 62.^a, se outras maiores não lhe forem devidas.
- 2- Porém, a declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respetivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 69.^a

Documento a entregar ao trabalhador

- 1- Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente diploma, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde 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, a não ser expressamente requeridas pelo trabalhador.

SECÇÃO VI

Despedimentos coletivos

Cláusula 70.^a

Princípio geral

A empresa só poderá proceder a despedimentos coletivos nos termos da lei.

CAPITULO VIII

Dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 71.^a

Princípio geral

- 1- O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer esta derive da idade, quer de doença ou acidente, deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente após o seu restabelecimento.
- 2- Havendo impossibilidade deve a empresa providenciar na sua melhor colocação, proporcionando-lhe condições adequadas de trabalho, ações de formação e aperfeiçoamento profissional, sem perda de benefícios superiores a que teria direito no desempenho das suas anteriores funções.

CAPITULO IX

Previdência e abono de família

Cláusula 72.^a

Princípio geral

- 1- A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respetivos regulamentos.
- 2- A entidade patronal entregará o abono de família aos trabalhadores no mesmo dia em que receba o valor correspondente da instituição de previdência.
- 3- As folhas de férias e respetivas guias a enviar à Caixa de Previdência são obrigatoriamente visadas pela comissão de trabalhadores da empresa ou comissão sindical ou pelo delegado sindical ou pelo delegado à Previdência ou, na falta destes, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito.
- 4- A entidade patronal é obrigada a afixar em local bem visível da fábrica até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitem as contribuições, o duplicado das folhas de férias, bem como a respetiva guia autenticada pela Caixa, logo que devolvida.

Cláusula 73.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

- 1- Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.
- 2- Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respetiva diferença.
- 3- Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.
- 4- Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da

declaração oficial da incapacidade.

- 5- No caso de incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, a diferença entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

CAPITULO X

Obras sociais

Cláusula 74.^a

Cantina

- 1- As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.
- 2- As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.
- 3- As empresas, sempre que possível, deverão promover a instalação de serviços que proporcionem o fornecimento aos trabalhadores de refeições económicas, sem fins lucrativos, adequados aos seus níveis de retribuição.

Cláusula 74.^a-A

Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de **5,37 EUR, valor acordado para os dois anos do processo negocial de 2013/2014 e 2014/2015.**
- 2- O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado no período de férias, bem como para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.
- 3- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.
- 4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao do horário de trabalho completo.
- 5- Os trabalhadores que, comprovada e justificadamente, falem por motivos de idas ao Tribunal, a consultas médicas ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula

Cláusula 74.^a-B

Paralisação do trabalho

- 1- Os trabalhadores têm direito a um período diário de **dez minutos** de paralisação de trabalho no

primeiro período de trabalho e **dez minutos** de paralisação no segundo período de trabalho, podendo ser eventualmente utilizado para tomar uma refeição ligeira.

- 2- Durante a paralisação referida no número anterior, o trabalhador não pode, seja qual for o motivo, abandonar as instalações fabris, considerando-se ainda como tal a zona do estaleiro, zona social e zona de recreio.
- 3- Em qualquer circunstância e nomeadamente na indústria granuladora e aglomeradora, a paralisação referida no n.º 1 não pode pôr em causa o funcionamento ininterrupto da maquinaria, pelo que a entidade patronal deve fixar períodos de paralisação rotativos para obstar ao referido inconveniente.
- 4- Os trabalhadores não podem abandonar o seu posto de trabalho para a interrupção referida no n.º 1 antes do sinal convencional de paralisação e, necessariamente, deverão estar a ocupar o mesmo posto de trabalho ao sinal indicativo do termo do referido período de paralisação.

Cláusula 75.^a

Administração de obras sociais

A gestão de obras sociais das empresas, nomeadamente refeitórios, cooperativas, creches e infantários, é feita pelos trabalhadores que para o efeito nomearão uma comissão.

CAPITULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 76.^a

Princípios gerais

- 1- O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.
- 2- A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as diretivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.
- 3- Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e denunciar prontamente, por intermédio da Comissão de Prevenção e Segurança ou do encarregado de segurança, qualquer deficiência existente.
- 4- Quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, a entidade patronal fornecerá o equipamento adequado à execução das tarefas cometidas.
- 5- É encargo da entidade patronal a deterioração do vestuário adequado e demais equipamento, ferramenta ou utensílio por ela fornecidos, ocasionado sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à atividade prestada.
- 6- A entidade patronal diligenciará, na medida do possível, no sentido de dotar os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene em vigor.

Cláusula 76.^a-A

Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança

- 1- Nas empresas onde existam mais de 80 trabalhadores será constituída uma comissão de prevenção e segurança.
- 2- A comissão de prevenção e segurança será composta por um representante da entidade patronal, um representante dos trabalhadores e um encarregado de segurança.
- 3- Em todas as empresas haverá um elemento para tratar de questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança e que será nomeado por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.
- 4- O representante dos trabalhadores previsto no n.º 1 será eleito anualmente pelos trabalhadores da empresa.
- 5- As atribuições e modo de funcionamento dos órgãos acima referidos estão regulados no anexo IV.

CAPITULO XII

Medicina do trabalho

Cláusula 77.^a

Serviços médicos e de enfermagem

- 1- A empresa, conforme legalmente se encontra disposto, deverá ter organizado os serviços médicos privativos, chefiados por um médico escolhido, de comum acordo, pela entidade patronal e pelos trabalhadores.
- 2- No posto médico deverá funcionar um serviço permanente de enfermagem.
- 3- Entre outras, são atribuições do médico do trabalho:
 - a) Os exames médicos de admissão e os exames periódicos especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
 - b) O papel de conselheiro da direção da empresa e dos trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
 - c) A vigilância das condições dos locais de trabalho, na medida em que possam afetar a saúde dos trabalhadores e o papel de consultor da empresa nesta matéria;
 - d) A vigilância das condições de higiene das instalações anexas aos locais de trabalho destinadas ao bem-estar dos trabalhadores e, eventualmente, a vigilância do regime alimentar destes;
 - e) A organização de um serviço de estatística de doenças profissionais;
 - f) A assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais;
 - g) A estreita colaboração com a comissão de segurança, assistente social e encarregado de segurança.

- 4- O médico do trabalho exercerá as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores;
- 5- No exercício das funções da sua competência, o médico do trabalho fica sujeito à fiscalização do Ministério do Trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

CAPITULO XIII

Recompensas e sanções

Cláusula 78.^a

Sanções disciplinares

- 1- As infrações disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, nos termos da lei, com as seguintes sanções:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
 - c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, de um a doze dias;
 - d) Despedimento com justa causa;
- 2- As sanções disciplinares, com exceção da prevista na alínea a) do número anterior, não podem ser aplicadas sem prévia elaboração do processo disciplinar.
- 3- Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar, ou com infração das regras a que o mesmo deva obedecer, é nula e de nenhum efeito.
- 4- A infração disciplinar prescreve ao fim de trinta dias, a contar do momento em que teve lugar.
- 5- No mesmo ano civil, as sanções disciplinares de suspensão aplicadas ao mesmo trabalhador não podem ultrapassar 30 dias.
- 6- O trabalhador poderá solicitar, por escrito, após o cumprimento da sanção disciplinar, a consulta do processo nas instalações administrativas da empresa, podendo fazer-se acompanhar, exclusivamente, por um licenciado em Direito. A entidade patronal deverá fixar, para os cinco dias úteis seguintes, a data da consulta requerida.

Cláusula 79.^a

Sanções abusivas

- 1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:
 - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Se recusar a cumprir ordens daqueles a quem não deve obediência;
 - c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, de previdência ou partidos políticos, autarquias locais ou bombeiros;
 - d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.
- 2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qual-

quer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1.

Cláusula 80.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

- 1- A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais com as alterações constantes no número seguinte.
- 2- Se a sanção consistiu no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo de cessação de contrato de trabalho e respeitante aos despedimentos com justa causa.

Cláusula 81.^a

Registo e comunicação de sanções disciplinares

- 1- A entidade patronal deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes (Ministério do Trabalho, Sindicato e Comissões Paritárias) sempre que estas o requerirem, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.
- 2- A entidade patronal facultará aos empregados, sempre que estes lho solicitem, nota do registo das sanções disciplinares que lhes hajam sido aplicadas e fornecerá aos sindicatos, precedendo autorização do trabalhador interessado, idênticos elementos.

Cláusula 82.^a

Multas

- 1- O não cumprimento, por parte da entidade patronal, das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando aquela às multas previstas na lei.
- 2- O pagamento de multa não dispensa a entidade patronal do cumprimento da obrigação infringida.
- 3- O produto das multas aplicadas ao abrigo dos números anteriores reverterá para o Fundo de Desemprego.

CAPÍTULO XIV

Comissões paritárias

Cláusula 83.^a

Princípio geral

- 1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.
- 2- As associações patronais e as associações sindicais deverão ainda designar três vogais substitutos.

- 3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.
- 4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor este contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 83.^a-A

Competência da comissão paritária

- 1- Compete à comissão paritária:
 - a) Interpretar o disposto no presente contrato;
 - b) Integrar os casos omissos;
 - c) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 83.^a-B

Funcionamento da comissão paritária

- 1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efetivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 83.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.
- 2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.
- 3- As deliberações, tomadas por unanimidade, serão depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato.
- 4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social.
- 5- As demais regras de funcionamento da comissão serão objeto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CAPÍTULO XV

Atividade sindical

Cláusula 84.^a

Princípio geral

Toda a atividade se regulamenta pelas normas constantes da lei sindical, isto é, Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de abril.

Cláusula 85.^a

Proibição de diminuição de regalias

- 1- Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação coletiva anterior, por se entender expressamente que este contra-

to oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

- 2- Para efeitos da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente.

ANEXO I

Condições específicas

Eletricistas

- 1- O trabalhador eletricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.
- 2- O trabalhador eletricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico, do ramo eletrotécnico, quando existirem.
- 3- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador eletricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Profissionais de Engenharia

- 1- Categorias profissionais:
 - 1.1. Consideram-se seis graus, em que o 1 será desdobrado pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A.
 - 1.2. Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B.
 - 1.3. Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2.
 - 1.4. No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que 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 profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no ato da sua admissão.
 - 2.2. Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menor responsabilidade.

A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre a função respetiva.
 - 2.3. O preenchimento de lugares e cargos pode ser efetuado por:
 - a) Admissão;
 - b) Mudança de carreira;

- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

§ único - A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d).

- 2.4. O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objeto de controlo e aprovação pelo grupo profissional.

- 2.5. São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, em igualdade de circunstâncias básicas e 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 correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

- 2.6. O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efetivamente assumida.

- 2.7. Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

- 2.8. A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses, após a entrada em vigor deste CCT, as carreiras profissionais da empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordo em definitivo efeitos retroativos à data da entrada em vigor deste CCT.

- 2.9. O período experimental é de quinze dias, podendo ser prorrogado até ao máximo de sessenta dias, por acordo escrito das partes no ato de admissão.

- 2.10. Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o profissional de engenharia através do convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa de onde veio.

- 2.11. Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que, tendo entretanto concluído um curso superior de engenharia, transitam para o grupo de profissionais de engenharia.

- 2.12. Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período experimental para efeitos de antiguidade.

3- Condições particulares de admissão:

Os casos a seguir indicados, além de se regerem pelo indicado no n.º 2, regem-se também pelas seguintes condições particulares:

3.1. Admissão para efeitos de substituição:

- a) A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária de outro trabalhador que se encontra impedido entende-se feita a este título, mas somente durante o período

do de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito, nos termos da alínea c) desta cláusula;

- b) Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o eventualmente admitido continuar ao serviço da empresa por mais de quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, conseqüentemente, inserida no quadro do respetivo pessoal;
- c) O contrato de trabalho para substituição será obrigatoriamente reduzido a escrito no momento da admissão, dele constando vinculadamente o nome, categoria profissional e remuneração do trabalhador abrangido;
- d) O não cumprimento do disposto na alínea anterior implica que o contrato seja considerado sem prazo e a admissão definitiva na categoria profissional do trabalhador substituído;
- e) O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste, mesmo depois de a admissão se considerar definitiva.

3.2. Admissão eventual:

- a) A admissão dos profissionais de engenharia a título eventual torna-se permanente e de pleno direito ao fim de seis meses de trabalho consecutivo contando-se a sua atividade desde o início do trabalho eventual;
- b) A situação de eventual só poderá ser invocada pela entidade patronal quando comunicada ao profissional no momento da sua admissão por forma inequívoca e por escrito;
- c) Os profissionais de engenharia eventuais têm os mesmos direitos e obrigações que os permanentes, salvo quando na lei ou neste contrato expressamente se determine em contrário e devem ser preferidos pela entidade patronal em igualdade de circunstâncias na admissão ao quadro permanente;

4- Formação:

Independentemente do indicado na posição 2 para o preenchimento de lugares e cargos:

- 4.1. Os profissionais de engenharia terão direito a dez dias úteis por ano para formação;
- 4.2. As matérias para a formação serão acordadas em plano anual entre os trabalhadores e a entidade patronal;
- 4.3. O período referido em 4.1 poderá ser acumulado até ao máximo atingido, de trinta dias, correspondente a um triénio;
- 4.4. Durante os períodos de formação, o trabalhador ficará dispensado de toda a atividade profissional na empresa, mantendo contudo todos os direitos dos trabalhadores no serviço ativo.
- 4.5. As despesas de formação serão da responsabilidade da entidade patronal.

A - Motoristas e Ajudantes de Motoristas

Refeições:

- 1- As entidades patronais pagarão aos trabalhadores de transportes refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição:

Pequeno-almoço... € **4,37**;

Almoço € 12,07;

Jantar € 12,07;

Ceia € 6,02.

- 2- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas.
- 3-
 - a) Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.
 - b) Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.
 - c) Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário, no máximo de uma hora.
- 4- Excetuam-se as refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura.

Alojamento:

- 1- As entidades patronais assegurarão a dormida em boas condições de conforto e higiene nas suas instalações.
- 2- No caso de não disporem de instalações para o efeito, a dormida será paga contra fatura pelas entidades patronais.

Regulamentação da utilização e manutenção do livrete de trabalho:

- 1- Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:
 - a) Para registo de todo o trabalho efetuado, no caso de utilizarem o horário livre;
 - b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estivessem sujeitos a horário fixo.
- 2- Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.
- 3- Os Sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem requisitados ou requeridos pela entidade patronal devidamente numerados e autenticados com o respetivo selo branco do sindicato.
- 4- Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respetiva capa uma sobrecapa a vermelho com os dizeres (possui horário fixo).

B - Trabalhadores de hotelaria

Direito à alimentação:

- 1- Os trabalhadores da indústria hoteleira terão direito às refeições servidas ou confeccionadas.
- 2- A alimentação será fornecida em espécie.
- 3- Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas será fornecida ceia completa.

- 4- As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horários de trabalho.
- 5- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.
- 6- Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.
- 7- O pequeno almoço terá de ser tomado às 10 horas da manhã.
- 8- Ao profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial (dieta) ser-lhe-á fornecida em espécie.
- 9- Para todos os efeitos o valor da alimentação não pode ser, não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.
- 10- O valor da alimentação para efeitos de descontos e para efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:

Refeição Completa.....€ 5,37

ANEXO II

Definição de funções

(M/F)

Operário Corticeiro

Afinador (corticeiro) - É o profissional que se ocupa na afinação das máquinas manuais ou mecânicas, podendo trabalhar com essas máquinas.

Aglomerador - É o profissional que prepara os aglomerados ou manipula as composições, as adiciona ao granulado, fazendo ainda blocos de virgem natural, prensa ou desprensa, enforma ou desenforma em moldes, autoclaves ou prensas contínuas. Para as máquinas e procede às operações da sua limpeza e conservação de índole diária.

Ajudante (cortiça) - É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente, zelando ainda pela sua arrumação e limpeza.

Alimentador ou Recebedor (cortiça) - É o profissional que recebe e alimenta determinadas máquinas não especificadas neste grupo.

Apontador - É o profissional que aponta o trabalho e a produção e elabora a parte diária.

Broquista - É o profissional que faz rolhas, tapadeiras ou boias por meio de brocas semiautomáticas ou a pedal ou ainda por meio de brocas automáticas quando estas trabalhem com cortiças acima da 3.ª classe.

Calafetador - É o profissional que tapa manualmente os poros das rolhas e outros produtos manufaturados.

Caldeireiro (cozedor ou raspador) - É o profissional que está encarregado da cozedura, faz os fardos, empilha e raspa a cortiça e trata do funcionamento da caldeira de fogo direto.

Calibrador - É o profissional que calibra a cortiça, separando-a conforme a sua espessura, ou que separa os diversos calibres das rolhas ou quadros.

Colador - É o profissional que cola produtos manufacturados.

Colmatador - É o profissional que procede à colmatação de todos os produtos manufacturados, mesmo que trabalhe com tambores ou autoclaves.

Comprador - É o profissional que tem a seu cargo a aquisição da matéria-prima para a indústria de cortiça.

Condutor - empilhador; monta-cargas e pá mecânica - É o profissional que carrega, descarrega e empilha com o monta-cargas ou a pá mecânica.

Cortador de bastões - É o profissional que executa o corte manual ou mecânico de bastões de aglomerado, destinados à fabricação de discos, rolhas e cabos de pesca.

Embalador - É o profissional que se ocupa da embalagem de aglomerados.

Encarregado de secção - É o profissional que dirige e orienta uma secção.

Encarregado geral - É o profissional que superintende, controla e coordena nos seus aspectos técnicos, o trabalho e a disciplina em todas as secções.

Enfardador e prensador - É o profissional que faz os fardos de prancha e de aparas e os aperta em prensas manuais, eléctricas ou hidráulicas.

Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão - É o profissional que selecciona e classifica a cortiça e aglomerados por classes ou padrões de qualidade. No caso das rolhas, é o profissional que define os padrões.

Escolhedor de rolhas e discos - É o profissional que selecciona rolhas e discos por classes ou padrões de qualidade, podendo ainda desempenhar as funções de contador e pesador.

Espaldador manual ou mecânico - É o profissional que separa a costa da cortiça com a faca, manualmente ou mecanicamente, com o auxílio de máquina.

Estampador - É o profissional que trabalha com a máquina de estampar automática, estampando placas de aglomerado composto.

Estufador ou secador - É o profissional que procede à secagem e estufagem de produtos de cortiça.

Fresador (corticeiro) - É o profissional que trabalha com a fresa para fazer a esquadria ou retifica os aglomerados.

Garlopista - É o profissional que trabalha com a máquina garlopa não automática.

Laminador (cortiça) - É o profissional que procede à laminação de cortiça natural ou aglomerada para diversos produtos manufacturados, rolhas, discos e tapadeiras.

Lavador de rolhas e discos - É o profissional que lava as rolhas e outros artigos manufacturados.

Lavador de rolhas e discos - É o profissional que se ocupa da lavagem de rolhas e discos.

Limpador de topos - É o profissional que, por intermédio de uma faca, serra ou esmeril, limpa os poros das cabeças das rolhas.

Lixador - É o profissional que lixa ou faz as faces do aglomerado e ou lixa os topos das rolhas ou outros produtos manufacturados em máquinas próprias de alimentação manual.

Manobrador - É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente e coopera nas cargas e descargas.

Moldador - É o profissional que molda cabos, esferas e outros produtos manufacturados.

Operador de máquinas de envernizar - É o profissional que trabalha com máquinas de envernizar placas de aglomerados ou outros produtos manufacturados.

Operador-afinador de máquinas electrónicas (cortiça) - É o trabalhador que, sem qualificação profissional especial, conserva, repara e afina os diversos tipos de equipamento electrónico. Desmonta e substitui determinadas peças, procede a reparações e calibrações necessárias e testes, segundo os esquemas fornecidos pelo fabricante. Opera com as referidas máquinas e efetua todas as operações diárias de conservação das máquinas.

Parafinador, encerador ou esterilizador - É o profissional que parafina, encera ou esteriliza placas de aglomerado ou outros produtos manufacturados.

Peneiro - É o profissional que trabalha com o peneiro de calibragem de granulados e retira os sacos das saídas dos peneiros ou separadores.

Pesador (corticeiro) - É o profissional que assiste e regista a pesagem de mercadoria dentro e fora da fábrica, discute e acerta descontos e acessoriamente pode executar outros serviços.

Prensador de colados - É o profissional que procede à prensagem de quadros ou outros.

Prensador de cortiça natural - É o profissional que procede à colagem e prensagem dos blocos de cortiça natural.

Preseiro - É o profissional que trabalha com a prensa de prensar granulados.

Preparador de lote (pá mecânica) - É o profissional que prepara lotes de matérias-primas por meio de pá mecânica ou manual, para trituração, destinados à fabricação de aglomerados.

Quadrado manual ou mecânico - É o profissional que, manual ou mecanicamente, faz quadros de cortiça destinados à transformação em rolhas ou outras especialidades.

Rabaneador - É o profissional que transforma a cortiça, manual ou mecanicamente, em rabanadas próprias para a fabricação de rolhas ou outras manufacturadas.

Rebaixador - É o profissional que se ocupa a alimentar de quadros ou rolhas as máquinas de rebaixar de alimentação manual.

Recortador de prancha - É o profissional que recorta e calibra a cortiça, a fim de ficar em condições de passar à fase de escolha.

Retificador de rastos para calçado - É o profissional que procede à retificação de blocos para rastos de calçado.

Refrigerador - É o profissional que procede às operações de arrefecimento de blocos aglomerados negros, sempre que este trabalho não consista em simples transporte ou colocação numa determinada posição.

Serrador - É o profissional que serra cortiça, blocos de aglomerado, tiras de cortiça natural e outros produtos manufacturados.

Subcarregado de secção (cortiça) - É o profissional que auxilia e substitui o encarregado de secção nas suas funções, sem embargo de poder desempenhar uma categoria.

Traçador - É o profissional que traça e calibra a cortiça, rolhas, tiras e outros produtos manufacturados.

Triturador - É o profissional que trabalha com máquina de triturar ou moer cortiças nas indústrias de aglomerados ou granulados.

Verificador - É o profissional que verifica as humidades e classifica a matéria-prima.

Vigilante - É o profissional que vigia os blocos de aglomerados em repouso, durante todo o arrefecimento.

Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância e limpeza

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda da reprodução de documentos e endereçamento.

Guarda, Vigilante, Rondista - É o trabalhador cuja atividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para contínuo.

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. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da receção da correspondência.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Trabalhadores de comércio

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha de produtos, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro ou segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-Ajudante - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro-Encarregado - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a atividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada e saída de documentos e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância, entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Inspetor de vendas - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante - É o trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro.

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Vendedor - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou. Pode ser designado como:

Caixeiro de praça, quando exerça a sua atividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro-viajante, quando exerça a sua atividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça.

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e/ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Eletricistas

Ajudante - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa - É o trabalhador de uma função técnica que, eventualmente, sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função técnica: *eletricista*.

Encarregado - É o trabalhador eletricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho; função técnica: *eletricista*.

Oficial - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Técnico de máquinas eletrónicas industriais - É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara máquinas eletrónicas industriais. Lê e interpreta esquemas e planos de calibragem. Examina os componentes eletrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento. Monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas apropriadas. Dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais. Deteta os defeitos, usando geradores de sinais osciloscópios, simuladores e outros aparelhos de medida. Limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, sendo caso disso, determinadas peças, tais como, resistências, transformadores, bobinas, relês, condensadores, válvulas e vibradores. Procede às reparações e calibrações necessárias e aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Possui qualificação profissional técnica adequada à função.

Trabalhador de qualificação especializada - É o trabalhador com funções de execução complexas

ou delicadas, cuja realização exige formação técnica específica e experiência profissional elevada, obedecendo a instruções genéricas fixadas superiormente para executar as tarefas correspondentes à sua categoria profissional.

Fogoeiros

Princípios gerais

- 1- A carteira profissional, criada nos termos do Decreto-Lei n.º 29332, de 16 de setembro de 1931, constitui título obrigatório para a condução de geradores de vapor e de água sobreaquecida e de caldeiras de termofluido, para os efeitos deste contrato designados por recipientes.
- 2- Não é permitido o funcionamento de quaisquer recipientes, quer o sistema seja processado manual, quer automaticamente, sem a vigilância de um fogoeiro encartado.
- 3- Por cada fogoeiro que tenha a seu cargo a condução de qualquer recipiente de carregamento manual de primeira ou de segunda categoria ou de carregamento automático com superfície de aquecimento de 100 m² é obrigatória a admissão de um aprendiz ou estagiário, a fim de desempenhar as funções de ajudante, cuja atividade profissional será exercida sob a exclusiva orientação e responsabilidade do mesmo fogoeiro. Em casos especiais, a Direcção-Geral do Trabalho poderá isentar as entidades proprietárias ou utilizadoras de recipientes do cumprimento do disposto neste número ou autorizar a redução do número de ajudantes, mediante pedido fundamentado dos interessados e parecer favorável da Direcção-Geral de Energia.
- 4- As funções de ajudante só podem ser exercidas por aprendizes ou estagiários autorizados, nos termos do Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966, ou por fogoeiros titulares de carteira profissional.
- 5- Os fogoeiros não poderão ausentar-se dos locais onde se encontrem instalados os recipientes cuja condução esteja a seu cargo, ainda que o seu funcionamento seja totalmente automático, enquanto se mantiverem simultaneamente em pressão e com fogo na fornalha, salvo nos casos de força maior, em que se farão substituir pelos ajudantes, com ressalva do que a este título dispõe o Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de dezembro:
 - a) Os recipientes só poderão ser mantidos em regime de fogo abafado ou "fogo coberto" sob vigilância permanente de um "fogoeiro" ou de um "ajudante".
 - b) O disposto na alínea anterior aplica-se em relação a cada uma das dependências em que funcionem os recipientes.
- 6- Os fogoeiros só poderão permitir a entrada nas casas em que se encontrem instalados os recipientes a seu cargo aos funcionários da Direcção-Geral de Energia e da Inspeção-Geral do Trabalho, às autoridades policiais, aos membros da direcção do sindicato respetivo ou aos seus delegados, às entidades patronais ou aos seus diretos representantes.
- 7- O fogoeiro não pode autorizar a colocação sobre os recipientes a seu cargo ou nas suas proximidades de qualquer material ou objeto estranho à sua condução.

Definição de funções

Ajudante de fogoeiro - É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo tempo-

rariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Fogueiro encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogueiro subencarregado - É o trabalhador que, trabalhando em turnos, está sujeito à orientação do fogueiro encarregado, dirige, coordena e orienta o trabalho dos profissionais fogueiros, sendo o responsável pelo funcionamento da respetiva instalação.

Hotelaria

Cozinheiro - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Escalões: 1.ª 2.ª e 3.ª.

Dispenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém atualizados os registos, verifica periodicamente as suas existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo - Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e os artigos diversos destinados à exploração do estabelecimento. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço como discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou que por quem a direção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada, justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Empregado de refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao

serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas, pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; receciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou coloca no estabelecimento as 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 e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Rodoviários

Ajudante de motorista - É o trabalhador, maior de 18 anos de idade, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo nas verificações que àquele compete, vigia, indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, fazendo no veículo a receção e entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam. Vai entregar diretamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Lubrificador (rodoviários) - É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleos de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Motorista de ligeiros - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de automóveis ligeiros competindo-lhe zelar, sem execução, pela conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, bem como pela verificação direta dos níveis de óleo e água, nível de combustível e pressão dos pneumáticos.

Motorista de pesados - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e estado da pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Tratorista de 1.^a - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas e veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

Tratorista de 2.^a - Ver “Tratorista de 1.^a”.

Cobradores

Cobrador - Profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o emprego de serviço externo que exerce funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

Têxteis

Costureiro - É o trabalhador que, à mão ou à máquina, confeciona total ou parcialmente artigos têxteis.

Lavador mecânico ou manual - É o trabalhador que lava roupa ou outros artigos têxteis, à mão ou à máquina.

Preseiro ou engomador - É o trabalhador que opera com prensas ou ferros de engomar.

Tecelão - É o trabalhador que conduz teares.

Químicos

Chefia nível I - Profissional com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos, responsável pela elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e pelo controle da sua execução. Depende diretamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia nível II - Profissional cujos conhecimentos sobre uma instalação ou processo de fabrico de uma dada unidade de produção ou serviços de apoio técnico lhe permitem controlar o processo de produção nessa unidade. Depende diretamente da chefia nível I e/ou dos outros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia nível III - São trabalhadores responsáveis pelo funcionamento de um sector de uma unidade de produção ou serviços de apoio técnico, em relação à qual garante o cumprimento do respetivo programa.

Especialista - Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente.

Chefia nível IV - É o profissional responsável pela coordenação de grupos de trabalho que realizam tarefas de limpeza e arrumação.

Especializado - Funções de carácter executivo, complexas e delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Não especializado - Tarefas simples, diversas, normalmente não especificadas, totalmente discriminadas. Integram-se neste escalão unicamente os trabalhadores que têm exclusivamente funções de “*servente de limpeza*”.

Semiespecializado - Funções de execução totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

Telefonistas

É o trabalhador que faz a ligação aos telefones internos (postos suplementares) da empresa das chamadas recebidas do exterior e estabelece as ligações internas ou para o exterior. Faz o registo das chamadas, bem como a contagem dos períodos das mesmas. Responde também a pedidos de informações telefónicas. Será considerada de 1.^a a telefonista que manipule aparelhos com 15 ou mais extensões internas e mais de 3 ligações à rede externa. Será considerada de 2.^a a telefonista que manipule aparelhos com capacidade até 14 ligações internas e até 3 ligações à rede externa.

Profissionais de engenharia

Grau 1 - Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projetos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia;

Grau 2 - Descrição geral de funções:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, computação e atividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais, de ensaios ou projetos 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) Poderá atuar com 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 projetos não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais do domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa atividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior;

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 experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazo;
- d) Atividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de

outros técnicos de grau superior;

- 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 atividade 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 outros títulos académicos equivalentes, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares, a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4 - Descrição geral de funções:

- a) Primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de atividades, tais como: técnico-comercial, fabril, projeto e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao vigor e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro grau académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direção de atividade com o fim de realização independente.

Grau 5 - Descrição geral de funções:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja atividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas empresas;
- b) Chefia e coordena diversas atividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objetivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objetivos finais e é somente revisto

quanto à política de ação e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justiça da solução;

- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remuneração do pessoal;

Grau 6 - Descrição geral de funções:

- a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva e/ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga dirigindo uma equipa de estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas 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 a política global e controle financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objetivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

§ **único.** Aos profissionais de engenharia não pode exigir-se cumprimento de ordens ou adoção de soluções por estes consideradas incorretas, quando envolvam responsabilidade pessoal, definida por lei, ou violação de um código deontológico aprovado por entidade competente.

Construção civil

Abridor de roços - É o trabalhador que rasga, nos maciços de alvenaria, cavidades destinadas à inserção de instalações, para eletricidade, água e gás, seguindo traçados previamente marcados e manejando ponteiros ou escopros que percute com uma maceta. Pode utilizar escadotes ou cavaletes, que desloca até à posição mais conveniente.

Apontador (até 1 ano) - É o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários, o registo das entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e de quaisquer outras operações efetuadas nas empresas.

Aprendiz (mais de 18 anos) - É o trabalhador que, sob a orientação permanente, faz aprendizagem da profissão.

Aprendiz (menos de 18 anos) – 1.º ano - Ver “*Aprendiz (menos de 18 anos)*”.

Aprendiz (menos de 18 anos) – 2.º ano - Ver “*Aprendiz (mais de 18 anos)*”.

Arvorado da construção civil - É o trabalhador-chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Auxiliar menor (1.º ano) - Ver “*Auxiliar menor (2.º ano)*”.

Auxiliar menor (2.º ano) - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional, com idade inferior a 18 anos.

Capataz - É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de limpos de 2.ª - Ver “*carpinteiro de limpos de 1.ª*”.

Carpinteiros de limpos de 1.ª - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respetivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

Encarregado de construção civil - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Estucador - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Ferramenteiro (até 1 ano) - Ver “*Ferramenteiro (mais de 1 ano)*”.

Ferramenteiro (mais de 1 ano) - É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais, controla as existências, recebe e/ou entrega ferramentas.

Guarda - É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, obra ou em quaisquer outras dependências da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

Mecânico de carpintaria de 1.ª - É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara peças de madeira ou outro material similar, mas serve-se de máquinas específicas e de ferramentas mecânicas no preparo das peças para as obras que realiza.

Mecânico de carpintaria de 2.ª - Ver “*mecânico de carpintaria de 1.ª*”.

Pedreiro de 1.ª - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pedreiro de 2.ª - Ver “*pedreiro de 1.ª*”.

Pintor de 1.ª - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor de 2.ª - Ver “*pintor de 1.ª*”.

Servente - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, arieiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Metalúrgicos

Afinador de ferramentas - É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas ou fresas, machos de atarrachar, caçonetes, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladoras.

Amolador - É o trabalhador que afia e/ou repara utensílios e ferramentas.

Apontador - É o trabalhador que procede à recolha, registo e seleção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de materiais, pessoal, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção na secção metalúrgica da fábrica.

Caldeireiro - É o trabalhador que constrói, repara e monta caldeiras de depósitos, enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente outros profissionais.

Ferramenteiro ou entregador de ferramentas - É o trabalhador que em armazém ou noutros locais das instalações entrega as ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios que lhe são requisi-

tados, podendo efetuar o registo e controle dos mesmos. Pode proceder à conservação e operações simples de reparação.

Ferreiro ou forjador - É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente aço e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando e preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras para caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Frezador mecânico (metalúrgicos) - É o trabalhador que na frezadora executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro - É o trabalhador que fabrica e/ou repara artigos em chapa fina, tais como: folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e/ou industriais.

Laminador (metalúrgicos) - É o trabalhador que, operando máquinas adequadas, tais como laminadores, máquinas ou bancos de estirar, a quente ou a frio, transforma lingotes ou semi-produtos em barras, chapas e perfis.

Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico de automóveis - É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operário não especializado (servente metalúrgico) - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

Pintor de automóveis, máquinas ou móveis - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com e sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objetos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e das tintas de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas. Procede ainda à pintura de cápsulas sem motivos decorativos ou de publicidade.

Praticante metalúrgico - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói ou monta e repara as estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis e/ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas motoras e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Soldador por eletroarco ou oxiacetilénico - É o trabalhador que, por processos de soldadura por eletroarco ou oxiacetilénico, liga entre si elementos dos conjuntos de peças de natureza metálica.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical ou de outro tipo, executa trabalhos de torneamentos de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Nesta profissão incluem-se os traba-

lhadores que, operando um torno-revolver em regra utilizando para a sua execução das suas funções os conhecimentos técnicos profissionais usados na execução das funções acima referidas.

Trabalhador de qualificação especializada - É o trabalhador de 1.º escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão; será designado de qualificado e atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

Técnicos de desenho

Desenhador-chefe/projetista - É o trabalhador que fundamentalmente se ocupa do desempenho de uma das funções seguintes:

- a) **Chefia/coordenação** - Coordena e orienta outros técnicos, nomeadamente desenhador industrial, no âmbito de uma atividade comum, podendo desempenhar as funções definidas na alínea seguinte, e pode assumir responsabilidades hierárquicas que lhe sejam delegadas;
- b) Presta assistência a engenheiros, nomeadamente em estudos e projetos e, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos ou projetos de um conjunto, ou partes de um conjunto, em trabalhos novos ou de manutenção, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, participa na conceção, planeamento, estudo ou elaboração de planos; procede à verificação ou receção de desenhos e prepara estudos de soluções alternativas a planos ou projetos executivos; colabora, se necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamentos e processos para concursos.

Desenhador de execução - É o trabalhador que, sob as diretivas definidas por profissionais mais qualificados, executa ou modifica desenhos ou esquemas, baseado em esboços detalhados ou desenhos e indicações dadas. Executa gráficos, quadros ou outras representações simples a partir de indicações e elementos dados; pode eventualmente efetuar medições e recolher elementos e executar outros trabalhos, como legendas, e completar desenhos.

Desenhador de execução/tirocinante - É o trabalhador que, na base de tirocínio ou de formação escolar, inicia o seu desenvolvimento profissional no âmbito das funções definidas para desenhador de execução.

Desenhador industrial - É o profissional que, a partir de diretivas definidas superiormente, estuda e executa desenhos, esquemas e gráficos, de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojetos ou projetos simples de construção, instalação de equipamentos, manutenção ou reparação de equipamentos, automatismos e instrumentação, órgãos, aparelhos ou estruturas, com base em elementos por ele recolhidos ou que lhe sejam fornecidos; efetua ou analisa medições ou cálculos simples de natureza dimensional; utiliza os conhecimentos de materiais de procedimento de construção ou fabricação e das técnicas de desenho ou projeção ortogonal e axonométrica e de perspetiva e os seus processos tanto são de natureza intuitiva como racional ou artística; pode fazer o acompanhamento da obra ou colaborar na sua planificação.

Tirocinante de desenho - É o trabalhador que, na base de uma formação mínima exigida, se prepara para o exercício da categoria de desenhador de execução.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Euros
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2.295,75
II	Profissionais de engenharia de grau 5	1.989,48
III	Profissionais de engenharia de grau 4	1.717,04
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1.494,45
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1.360,11
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão B)	1.198,20
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão A)	1.054,47
VIII	Chefe de vendas	816,10
	Desenhador-Chefe/projetista.....	
	Desenhador.....	
IX	Caixeiro-encarregado	775,91
	Chefia I (químicos)	
	Desenhador industrial	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de eletricista	
	Encarregado geral corticeiro	
	Encarregado metalúrgico	
	Inspetor de vendas	
	Técnico de máquinas eletrónicas industriais (eletricista)	
X	Chefia II (químicos)	738,70
	Desenhador de execução II	
	Encarregado de construção civil	

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Euros
	Fogueiro-encarregado Trabalhador de qualificação especializada (eletricista) . Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgicos).	
XI	Chefe de equipa (eletricista) Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório Fogueiro-subencarregado	733,33
XII	Apontador (mais de um ano) Arvorado de construção civil Vendedor..... Caldeireiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Chefia IV (químicos) Cobrador Ecónomo Cozinheiro de 1. ^a Desenhador de execução I Encarregado de secção (Cortiça) Especialista (químicos) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1. ^a ... Ferreiro ou forjador de 1. ^a Fiel de armazém (Comércio) Fogueiro de 1. ^a Fresador mecânico de 1. ^a (metalúrgicos)..... Laminador de 1. ^a (cortiça)..... Laminador de 1. ^a (metalúrgicos)..... Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de pesados Oficial (eletricista)	714,35

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Euros
	Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. ^a Primeiro-caixeiro Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por eletroarco ou a oxiacetileno de 1. ^a (metalúrgico)..... Torneiro mecânico de 1. ^a Tratorista de 1. ^a Vendedor especializado	
XIII	Afiador de ferramentas de 1. ^a (metalúrgico) Apontador (menos de um ano) Caldeireiro de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de limpos de 1. ^a (construção civil)..... Comprador Cozinheiro de 2. ^a Despenseiro (hotelaria) Especializado (químico) Estucador Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2. ^a Ferreiro ou forjador de 2. ^a Fogueiro de 2. ^a Fresador mecânico de 2. ^a (metalúrgicos)..... Funileiro-Latoeiro de 1. ^a Laminador de 2. ^a (cortiça)..... Laminador de 2. ^a (metalúrgicos)..... Mecânico de automóveis de 2. ^a Mecânico de carpintaria de 1. ^a Motorista de ligeiros (rodoviários) Operador-afinador máquinas eletrónicas (cortiça)	<p style="text-align: right;">713,36</p>

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Euros
XIII	Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a . (construção civil) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. ^a Segundo-caixeiro Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por eletroarco ou a oxiacetileno de 2. ^a Subcarregado de secção (cortiça) Telefonista de 1. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Tratorista de 2. ^a Verificador	
XIV	Abridor de roços (construção civil) Afiador de ferramentas de 2. ^a Afinador (corticeiro) Aglomerador Ajudante de motorista (rodoviários) Amolador Apontador Broquista Caldeireiro de 3. ^a Caldeireiro, raspador ou cozedor Calibrador Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de limpos de 2. ^a Colmatador Condutor-empilhador, monta-cargas e pá mecânica... Contínuo Cortador de bastões	<p style="text-align: right;">707,94</p>

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Euros
	Cozinheiro de 3. ^a (hotelaria) Desenhador de execução/tirocinante Embalador Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão Enfardador e prensador Espaldador manual ou mecânico Estufador ou secador Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) .. Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3. ^a ... Ferreiro ou Forjador de 3. ^a Fogueiro de 3. ^a Fresador (corticeiro) Fresador mecânico de 3. ^a . (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 2. ^a Garlopista Guarda, vigilante, rondista Laminador de 3. ^a (cortiça) Laminador de 3. ^a (metalúrgicos) Lavador de rolhas e discos Lixador Lubrificador (metalúrgico) Lubrificador (rodoviários) Manobrador Mecânico de automóveis de 3. ^a Mecânico de carpintaria de 2. ^a Operador de máquinas de envernizar Pedreiro de 2. ^a Peneiro Pesador (corticeiro) Pintor de 2. ^a	

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Euros
XIV	Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3. ^a Porteiro Prensador de colados Preseiro Pré-oficial eletrícista do 2.º ano Preparador de lotes (pá mecânica)..... Quadrador manual ou mecânico Rabaneador Recortador de prancha..... Retificador de rastos para calçado..... Refrigerador Semiespecializado (químicos)..... Serrador Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador por eletroarco de 3. ^a Telefonista de 2. ^a Terceiro-caixeiro Torneiro mecânico de 3. ^a Traçador..... Triturador Vigilante (corticeiro)	
XV-A (*)	Alimentador ou recebedor (cortiça) Calafetador Colador Estampador Limpador de topos Moldador Parafinador, encerador ou esterilizador	683,04

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Euros
	Prensador de cortiça natural Rebaixador Ajudante (cortiça)..... Escolhedor de rolhas e discos.....	
XV	Afinador de ferramentas de 3. ^a Apontador até um ano (construção civil) Capataz (construção civil) Empregado de refeitório (hotelaria)..... Ferramenteiro até um ano (construção civil) Funileiro-latoeiro de 3. ^a Lavador mecânico ou manual..... Não especializado (químicos) Operário não especializado (serventemetalúrgico).... Preseiro ou engomador (têxteis) Pré-oficial eletricista do 1.º ano. Servente (comércio) Tecelão (têxteis)..... Tirocinante de desenho do 2.º ano.....	608,80
XVI	Ajudante de eletricista do 2.º Ano Ajudante de fogueiro do 3.º. ano Aprendiz de mais de 18 anos idade (construção civil) Caixeiro-ajudante do 2.º ano (comércio) Contínuo (menor)..... Costureiro (têxteis) Guarda (construção civil)..... Praticante de metalúrgicos do 2.º. ano Servente (construção civil)..... Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza.....	605,17

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Euros
XVII	Ajudante de fogueiro do 2.º ano..... Ajudante do 1.º ano (eletricista) Aprendiz do 2.º ano (construção civil)..... Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (comércio) Praticante metalúrgico do 1.º ano	513,57
XVIII	Ajudante de fogueiro do 1.º ano	513,57
XIX	Aprendiz do 2.º ano (eletricidade)..... Aprendiz menor de 18 anos idade (construção civil) Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) Paquete de 17 anos de idade	513,57
XX	Aprendiz do 1.º ano (eletricista) Paquete de 16 anos	513,57

(*) Valor calculado tendo presente o acordo de 2008 que visa aproximar os valores do grupo profissional XV-A ao grupo XIV.

Aprendizes corticeiros

Grupos	16 – 17 anos	17 – 18 anos
XIV.....	513,57	568,33
XV-A.....	513,57	568,33

Aprendizes metalúrgicos

Tempo de aprendizagem

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 Anos	513,57	513,57
17 Anos	513,57	-

Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 Anos	513,57	513,57
17 Anos	513,57	-

ANEXO IV

Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança

Artigo 1.º

Funcionamento

- 1- As funções dos membros da comissão de prevenção e segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respetivas remunerações.
- 2- A comissão de prevenção e segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar ata de cada reunião.
- 3- Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou a maioria dos seus membros o solicite.
- 4- Presidirá à reunião cada um dos membros da CPS, em rotação. As deliberações são tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança voto de qualidade.
- 5- Quando convocados pela comissão, com pelo menos cinco dias de antecedência, tomarão parte nas reuniões o chefe de serviço do pessoal, o médico da empresa e a assistente social, no caso de os haver na empresa. Não têm direito a voto.
- 6- A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações aprovadas, através de comunicado a afixar em local bem visível.

Artigo 2.º

Atas

A comissão de prevenção e segurança apresentará à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de 48 horas, as atas das reuniões efetuadas, devendo esta, por sua vez, tomar imediatamente as medidas que entenda mais convenientes para seguimento das recomendações aí preconizadas.

Artigo 3.º

Atribuições da comissão de prevenção e segurança

A Comissão de Prevenção e Segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a esses interesse diretamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direções das empresas e aos trabalhadores, destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa e elaborar com base nelas o relatório anual;
- k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

Artigo 4.º

Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas à comissão de segurança sempre que esta não exista;
- b) Apresentar recomendações à direção da empresa, no fim de cada trimestre, destinadas a evitar acidentes de trabalho e a melhorar as condições de higiene e segurança. No caso de acidente de trabalho, essa recomendação pode ser imediatamente apresentada;
- c) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos ou de que sejam vítimas trabalhadores da empresa, mencionando expressamente as suas causas reais ou pro-

- váveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- d) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa;
 - e) Apresentar à direção da empresa, no fim de cada trimestre, diretamente, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança e, em janeiro de cada ano, relatório da atividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências encontradas;
 - f) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la, quando exista;
 - g) Verificar o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;
 - h) Efetuar inspeções periódicas nos locais de trabalho e tomar medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;
 - i) Contactar com todos os sectores da empresa, de modo a proceder à análise dos acidentes de trabalho e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas à sua eliminação;
 - j) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
 - k) Zelar pela aplicação na prática de toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa;
 - l) Manusear o equipamento destinado a detetar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros.

ANEXO IV

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção coletiva:

1- Quadros superiores:

Profissionais de engenharia dos graus 3, 4, 5 e 6.

2- Quadros médios:

2.2 Técnicos de produção e outros:

Profissionais de engenharia dos graus 1 e 2.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral;

Desenhador-chefe/projetista;

Técnico de máquinas eletrónicas (eletricista);

Encarregado de eletricista;

Encarregado de armazém;

Encarregado de refeitório;

Caixeiro-encarregado;

Fogueiro-encarregado;
Chefe de vendas;
Inspetor de vendas;
Encarregado de secção (cortiça);
Subencarregado de secção (cortiça);
Chefia I, II, III e IV (químicos);
Encarregado de metalúrgico;
Encarregado da construção civil;
Arvorado da construção civil;
Subencarregado de fogueiro.

4- Profissionais altamente qualificados:

4.2 Produção:

Especialista (químicos);
Desenhador industrial;
Desenhador de execução I;
Desenhador de execução II.

5- Profissionais qualificados:

5.2 Comércio:

Caixeiro;
Vendedor
Vendedor especializado;
Comprador (cortiça);

5.3 Produção:

Fogueiro;
Oficial eletricista;
Operador/afinador de máquinas eletrónicas (cortiça);
Verificador de cortiça;
Afinador;
Operador de máquinas de envernizar;
Preparador de lotes (pá mecânica);
Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão;
Escolhedor de rolhas e discos;
Traçador;
Apontador;

Broquista;
Caldeireiro, raspador ou cozedor;
Calibrador;
Laminador;
Lixador;
Rabaneador;
Serrador;
Triturador;
Tecelão (têxteis);
Costureiro (têxteis);
Afinador de ferramentas;
Apontador;
Apontador de construção civil;
Caldeireiro;
Canalizador;
Carpinteiro de limpos;
Estucador;
Ferreiro ou forjador;
Fresador mecânico;
Funileiro-latoeiro;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de carpintaria;
Pedreiro;
Pintor de construção civil;
Pintor de veículos, máquinas ou móveis;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Especializado (químicos);
Soldador por eletroarco ou a oxiacetileno;
Torneiro mecânico;
Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico);
Trabalhador de qualificação especializada (eletricista);
Quadrador manual ou mecânico;
Recortador de prancha.

5.4 Outros:

Fiel de armazém;
Dispenseiro;
Cozinheiro;
Ecónomo;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Tratorista.

6- Profissionais semiqualificados

(especializados):

6.1 Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
Telefonista;
Vigilante (cortiça);
Ajudante de motorista;
Empregado de refeitório.

6.2 Produção:

Aglomerador;
Condutor de empilhador;
Cortador de bastões;
Embalador;
Colmatador;
Garlopista;
Lavador de rolhas e discos;
Lubrificador;
Peneiro;
Abridor de roços;
Amolador;
Capataz;
Ferramenteiro ou entregador de ferramentas;
Ferramenteiro da construção civil;
Pesador;
Prensador de colados;
Semi-especializado (químicos);

Preseiro;
Espaldador manual ou mecânico;
Estufador (secador);
Fresador de cortiça;
Enfardador e prensador;
Retificador de rastos para calçado;
Refrigerador;
Preseiro (engomador) têxteis;
Ajudante de fogueiro;
Alimentador-recebedor (cortiça);
Calafetador;
Colador;
Estampador;
Limpador de topos;
Moldador;
Parafinador, encerador ou esterilizador;
Prensador de cortiça natural;
Rebaixador.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1. Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda, vigilante, rondista;
Porteiro;
Servente (comércio);
Lavador mecânico ou manual (têxteis);
Trabalhador de limpeza;
Contínuo menor;
Paquete.

7.2. Produção:

Manobrador;
Não especializado (químicos);
Ajudante (cortiça);
Guarda da construção civil;
Servente da construção civil;

Operário não especializado (servente metalúrgico).

A - Praticantes e aprendizes:

Pré-oficial eletricista;
Ajudante de eletricista;
Aprendiz de eletricista;
Desenhador de execução/tirocinante;
Tirocinante de desenho do 2.º ano;
Tirocinante de desenho do 1.º ano;
Praticante (comércio);
Aprendiz de corticeiro;
Aprendiz menor da construção civil;
Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil);
Praticante (metalúrgico);
Aprendiz de metalúrgico.

Profissão integrável em dois níveis:

3/5.3 - Chefe de equipa.

Santa Maria de Lamas, 31 de julho de 2013

APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário

Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário

SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia Química, Têxtil e Indústrias Diversas

António Augusto Almeida Ferreira, na qualidade de mandatário

FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário

FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário

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

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário

Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário

Sindicato dos Operários Corticeiros do Distrito de Portalegre

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário

SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Industrias Transformadoras

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário

SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário

SPEUE - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia

Mário da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário

DECLARAÇÕES

FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro

Representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

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

Representa os seguintes Sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações

Representa os seguintes Sindicatos:

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

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

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

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

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e outros Serviços de São Miguel e Santa Maria

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do sector Ferroviário

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante

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

Representa os seguintes Sindicatos:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas;

STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul

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

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas

SABCES-Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores

Depositado em 2 de setembro de 2013, a fls 142 do livro 11, com o n.º 75 /2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Saint Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, S.A. (SGPS) e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro

Cláusula Prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, [1ª. Série n.ºs 25 de 08/07/2004](#); [21 de 08/06/2005](#); [36 de 29/09/2008](#) com retificação no [BTE 22 de](#)

[15/06/2009](#), apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito pessoal

- 1- O presente AE obriga, por um lado a Saint Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, S.A. (SGSP), cuja atividade principal é a transformação e comercialização de vidro automóvel e, por outro todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.
- 2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo Distrito de Lisboa.
- 3- O âmbito profissional é o constante dos Anexos III e IV.
- 4- O presente AE abrange 1 empregador e 161 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Âmbito temporal

- 1- O presente acordo é válido pelo prazo de 12 meses, mantendo-se contudo em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação coletiva.
- 2- A denúncia do presente acordo far-se-á por meio de carta registada, com aviso de receção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.
- 3- O presente Acordo entrará em vigor, nos termos da Lei, após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e o restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013.

CAPÍTULO II

Admissão

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

- 1- Apenas poderá ser admitido ao serviço da SGSP quem tenha completado 18 anos de idade, seja fisicamente apto para o exercício das funções para que seja contratado, possua no mínimo a escolaridade obrigatória ou outras habilitações escolares exigíveis ao desempenho dessas funções e, sempre que a lei o exija para o exercício da respetiva profissão, sejam titulares de carteira, cédula ou caderneta profissional.
- 2- No momento da admissão do trabalhador a empresa celebrará com este, por escrito e em duplicado, um contrato de trabalho do qual conste, designadamente:

- a) Identificação das partes;
 - b) Categoria profissional;
 - c) Remuneração;
 - d) Horário de trabalho;
 - e) Local de trabalho;
 - f) Eventuais condições específicas;
 - g) Data da celebração;
 - h) Duração do período experimental ou indicação da sua inexistência.
- 3- Para o preenchimento das vagas existentes a empresa apenas recorrerá a admissão de trabalhadores a ela alheios quando, de entre os profissionais ao seu serviço, não exista quem possua as qualificações exigidas para as funções a desempenhar. Neste caso deverá ser solicitado parecer prévio da CT, o qual terá de ser emitido no prazo máximo de 2 dias úteis após a receção da comunicação.
 - 4- Os trabalhadores que possuam curso oficial ou oficializado adequado às funções que vão exercer serão admitidos, pelo menos, com as categorias de pré-oficial, tirocinante ou estagiário do 2.º ano, conforme o caso.
 - 5- Aos trabalhadores transferidos ou a transferir da Saint Gobain Glass Portugal - Vidro Plano, S.A. ou de qualquer filial para a SGSP é garantida a antiguidade correspondente à data de admissão no grupo.

Cláusula 4.^a

Período experimental

- 1- Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.
- 2- O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade, em que período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes.
- 3- Findo o período de experiência a admissão torna-se efetiva e o tempo de serviço contar-se-á desde e a data da admissão.

CAPÍTULO III

Categorias, promoções e acesso profissional

Cláusula 5.^a

Designação das categorias e definição das funções

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 6.^a

Promoção e acesso

- 1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador a classe superior da mesma categoria ou à mudança para outra categoria profissional de natureza hierárquica superior a que corresponda grupo de retribuição mais elevado.
- 2- As condições específicas de admissão, promoção ou acesso aplicáveis na empresa são as constantes do anexo I.

Cláusula 7.^a

Mapas de quotização sindical

- 1- A SGSP obriga-se a proceder à cobrança das quotizações sindicais através do desconto nos salários dos trabalhadores, e a enviá-las aos sindicatos representativos dos trabalhadores, em numérico, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, acompanhadas dos mapas de quotização sindical devidamente preenchidos.
- 2- Nos mapas de quotização sindical deverão constar o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização dos trabalhadores sindicalizados mencionando igualmente os trabalhadores em serviço militar, na situação de doente ou de sinistrado e os admitidos a termo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da SGSP

São deveres da SGSP:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspetos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que por estes lhes sejam pedidos, necessários ao exercício das suas atribuições;
- e) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta certificado de trabalho, contendo as informações de carácter profissional, quando expressamente solicitado;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com trabalhadores;

- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;
- h) Não exigir aos trabalhadores, no caso de alteração temporária das suas funções, trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e ou possibilidades físicas;

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente privarem;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste acordo e na lei;
- f) Zelar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- g) Observar regulamentação interna elaborada em conformidade com as disposições deste acordo e da lei;
- h) Comunicar, por escrito, à Direção de Recursos Humanos no prazo de quinze dias, eventual alteração de residência;
- i) Não trabalhar em concorrência com a empresa.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à SGSP:

- 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 atue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo nos casos previstos neste acordo;
- d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador salvo os casos previstos neste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela SGSP ou pessoa ou entidade por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabe-

lecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- g) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com ou sem acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
 - h) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.
- 2- A prática pela empresa de qualquer ato em contravenção do disposto nas alíneas anteriores constitui violação do contrato de trabalho, dando ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa

Cláusula 11.^a

Integração dos trabalhadores da SGSP em empresas associadas

- 1- Em caso de transmissão de exploração, fusão ou constituição de novas empresas em que a SGSP participe no respetivo capital social, aos trabalhadores da SGSP que nelas venham a ser integrados é assegurado o direito de optarem ou pela aplicação integral do presente acordo ou pelo regime global que, por virtude da integração, lhes seria aplicável.
- 2- Em caso de opção pela aplicação do presente acordo a SGSP assegurará que a nova entidade patronal se responsabilize pelo cumprimento de todas as obrigações nele previstas.
- 3- Apenas se consideram abrangidas pelo regime previsto nos números anteriores as situações criadas a partir da entrada em vigor do presente acordo.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho semanal

- 1- O horário de trabalho anual é de 1752 horas, distribuídas, no caso de trabalhadores não integrados nas escalas de trabalho em regime de laboração contínua, de 2.^a a 6.^a feira.
- 2- Na laboração contínua as “folgas negras” que resultarem destas reduções serão marcadas nas férias, Natal, Ano Novo, Páscoa ou fim de semana. As datas das atuais “folgas negras” poderão, em consequência, sofrer alteração em função das necessidades de manutenção.
- 3- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores não integrados em regime de turnos será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
- 4- Consagrando a tradição existente na empresa, no dia 9 de janeiro, data do aniversário da SGSP, haverá uma homenagem aos trabalhadores que perfizerem 25 e 35 anos de antiguidade.
- 5- A forma que revestirá esta homenagem terá o consenso da comissão de trabalhadores ou comissão sindical.
- 6- Inserido no mesmo âmbito, a empresa realizará e custeará, anualmente, um almoço por equipa e

ou grupo de trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Trabalho por turnos

- 1- Em regra a elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para os trabalhadores em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, 12 meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser afixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o dia de descanso semanal.
- 2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os interessados e o responsável pelo serviço com 16 horas de antecedência. Este prazo poderá não ser observado em casos de comprovada força maior. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.
- 3- Quando os trabalhadores sejam convocados para escalas de serviço, em situações que não sejam de força maior ou em circunstâncias ou condicionalismos imprevisíveis, será considerado trabalho suplementar o serviço prestado se não tiverem sido convocados com a antecedência mínima de doze horas.
- 4- Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para horário de turno só o poderá fazer após o dia de descanso semanal.
- 5- No caso previsto no número anterior os trabalhadores substitutos têm direito a receber, como acréscimo de retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turnos respetivo, exceto se o horário em regime de turnos coincidir com o seu horário anterior.
- 6- Se o período de substituição temporária referido no número anterior incluir dia ou dias considerados de descanso semanal, no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento desses dias, na primeira semana de substituição, calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.
- 7- Os trabalhadores que completem 15 anos de serviço efetivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com outro regime de horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função.
- 8- Qualquer trabalhador impossibilitado, por razões de acidente ou doença profissional, de continuar a prestar trabalho em regime de turnos, passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XVI.
- 9- A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a observação por junta médica constituída pelo delegado de saúde, por um médico designado pela SGSP e outro designado pelo trabalhador.
- 10- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório após cinco dias de trabalho consecutivo.
- 11- Os trabalhadores sujeitos a regime de turnos não poderão abandonar o serviço sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido. A substituição deverá verificar-se nas quatro horas seguintes. O período excedente será remunerados como trabalho suplementar e a empresa terá de garantir o transporte do trabalhador.

12- O período de trabalho diário dos trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos contínuos com folga alternada, não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, para descanso ou refeição, que será contado como tempo efetivo de serviço.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.
- 2- 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 atividade quando do haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.
- 3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:
 - a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem admissão de trabalhadores;
 - b) Quando se verificarem casos de força maior;
 - c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.
- 4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela respetiva hierarquia, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.
- 5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.
- 6- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:
 - a) Deficientes;
 - b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 anos;
 - c) Menores.

Cláusula 15.^a

Limites ao trabalho suplementar

- 1- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de 2 horas suplementares por dia, salvo casos excecionais.
- 2- O limite máximo de horas suplementares não deve exceder 150 horas anuais.

Cláusula 16.^a

Descanso compensatório

- 1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a 1 dia completo de descanso num dos 3 dias seguintes, sem prejuízo da retribuição.
- 2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a 4 horas, confere direito a 1 dia completo de descanso, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 17.^a

Desempenho de outras funções

- 1- Quando o interesse da empresa o exija, pode à SGSP encarregar temporariamente um trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do seu contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.
- 2- Quando dessa mudança resultará o desempenho de funções correspondente a categoria profissional superior àquela em que está integrado, o trabalhador receberá, enquanto se mantiver nessa situação, a retribuição mínima fixada para essa categoria.
- 3- Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 interpolados, contados num período de dois anos, o trabalhador manterá, quando regressar às suas anteriores funções, o direito à retribuição superior que recebeu, até que tal diferença seja absorvida pelos aumentos salariais estabelecidos convencionalmente.
- 4- Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 2 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.
- 5- Para efeitos de aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não conta o tempo de substituição do trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, durante os primeiros doze meses, ou por motivo da prestação de serviço militar.
- 6- A situação prevista no n.º 1 resultará de designação prévia escrita exceto em casos de urgência, em que poderão ser feitas oralmente, casos em que deverá ser confirmada, por escrito, no prazo máxima de dois dias úteis.

Cláusula 18.^a

Desempenho de funções inerentes a diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a retribuição estipulada para a mais elevada.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.^a

Princípios gerais

- 1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base de todas as outras prestações regulares e feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.
- 2- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, em numerário, por transferência bancária ou por outro meio acordado com o trabalhador, até ao último dia útil de cada mês.
- 3- O local de pagamento será o local de trabalho. Sendo outro o local de pagamento acordado, o tempo gasto na deslocação, para os de recebimento, será considerado como tempo de serviço e como tal remunerado.
- 4- No ato de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste nome completo, número de inscrição na caixa de previdência, Feriado a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 20.^a

Conceito

- 1- Para efeitos de abonos e descontos considera-se:
 - a) Remuneração base mensal - a constante do anexo IV a este acordo para a categoria e grupo em que o trabalhador se enquadre;
 - b) Retribuição mensal - a resultante da regra anterior, acrescida do montante prémio de antiguidade a que, nos termos da cláusula 23.^a, o trabalhador tiver direito;
 - c) Para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e Natal, a retribuição média do trabalhador é constituída pela sua remuneração de base, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas.
 - d) Retribuição diária - a resultante da seguinte fórmula:

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

- e) Retribuição horária - a resultante da seguinte fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times n}$$

RM = retribuição mensal;

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 21.^a

Abonos para falhas

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de 78,48 euros enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e Natal.

Cláusula 22.^a

Subsídio de Natal

- 1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.
- 2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.
- 3- Findo o contrato ou no ano em que tenham gozado licença sem vencimento, os trabalhadores receberão um subsídio de importância proporcional ao do tempo de trabalho prestado.
- 4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.
 - a) Sempre que, por motivo de doença, os trabalhadores não auferirem a integralidade do subsídio de Natal, a empresa pagará o montante previsto no número anterior acrescido da diferença necessária a garantir a percepção daquela integralidade.
No caso em que regressem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.
- 5- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.
- 6- O subsídio de Natal será pago com o vencimento do mês de novembro.

Cláusula 23.^a

Prémio de antiguidade

- 1- Os trabalhadores da SGSP terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos	€ 39,02
De 10 a 14 anos	€ 70,23
De 15 a 19 anos	€ 83,22
De 20 a 24 anos	€ 103,97
De 25 a 29 anos	€ 124,77

Mais de 30 anos..... € 150,79

- 2- Os valores fixados no quadro atrás sofrerão automaticamente a atualização percentual que se verificar para a atualização da tabela salarial.

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

- 1- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, em dia de feriado ou em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito de receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária normal.
- 2- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, calculada nos termos do n.º 1 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respetivamente em qualquer desses dias.
- 3- O trabalho noturno prestado nos dias referidos no n.º 1 da presente cláusula confere ainda ao trabalhador o direito ao acréscimo de 25 %, calculado sobre a sua retribuição horária.
- 4- Sempre que a prestação do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado se verifique durante o horário normal de qualquer refeição, os trabalhadores terão direito a essa mesma refeição, fornecida gratuitamente.
- 5- O disposto nos números 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de 62,36 EUR a todos os trabalhadores que prestem serviço em:
 - 1 de janeiro das 00 às 08 horas;
 - 24 de dezembro das 16 às 24 horas;
 - 25 de dezembro das 00 às 08 horas;
 - 31 de dezembro das 16 às 24 horas;

Cláusula 25.^a

Retribuição e subsídio de férias

- 1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.
- 2- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.
- 3- O subsídio de férias será pago antes do início das férias (e em conjunto com a retribuição correspondente) ou, quando as mesmas sejam gozadas em dois ou mais períodos, antes do início do gozo do período de maior duração.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho por turnos

- 1- Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 25% do vencimento base do grupo H (€ 312,05).
- 2- Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos, folga alternada e três turnos rotativos folga fixa ao domingo, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 20% do vencimento base do grupo H (€ 249,64).
- 3- Os trabalhadores em regime de dois turnos, folga fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 15% do vencimento base do grupo H (€ 187,23).
- 4- O acréscimo referido nos números anteriores inclui a remuneração fixada neste acordo para o trabalho noturno.
- 5- Os trabalhadores em regime de 3 turnos rotativos têm, no horário das 0 às 8 horas, direito a ceia.
- 6- Se o trabalhador afeto a regime de turnos passar, por conveniência da empresa, a regime de trabalho normal, o valor do subsídio de turno ser-lhe-á mantido até final do ano, em rubrica separada. No entanto, e por ocasião das revisões salariais posteriores, esse valor será reduzido a 75 %, 50 %, 25 % e 0 %, respetivamente, nos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos.

Considera-se trabalhador afeto a regime de turnos aquele que se encontre nesse regime há, pelo menos, seis meses consecutivos.

- 7- O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso, manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e com um limite máximo de 6 meses, o direito a receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.
- 8- Nos casos previstos no n.º anterior e para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e Natal observar-se-á o seguinte:

Subsídio de férias

Se o trabalhador tiver laborado durante os últimos 12 meses por um período igual ou superior a 180 dias seguidos ou interpolados em regime de turno mais gravoso, terá direito à integração, no subsídio de férias, do valor integral do subsídio correspondente aquele regime de turno.

Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efetivamente auferidos desde 1 de janeiro do mesmo ano.

Subsídio de Natal

Se o trabalhador tiver, desde 1 de janeiro a 31 de outubro, trabalhado em regime de turno mais gravoso por um período igual ou superior a 180 dias, seguidos ou interpolados, terá direito à integração, no subsídio de Natal do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno.

Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efetivamente auferidos entre 1 de janeiro e 31 de outubro.

- 9- Os trabalhadores que laborem em regime de turnos há 20 ou mais anos e o deixem de fazer por vontade da empresa, mantêm o direito a receber o subsídio tal como se vinha efetivando.
- 10- Os trabalhadores que laborem em regime de três turnos/quatro equipas terão direito a um subsídio no valor de 8,39 EUR por cada sábado ou domingo de presença, pagável em julho e janeiro.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50, 75 e 100 %, respetivamente na 1.^a, 2.^a e 3.^a hora e seguintes.
- 2- O limite de 150 horas anuais, previsto no n.º 2 da cláusula 15.^a, apenas poderá ser excedido por motivos absolutamente excecionais, com conhecimento à comissão sindical da empresa, sendo as horas efetuadas remuneradas com um acréscimo de 250 % sobre a retribuição normal.
- 3- O trabalho suplementar efetuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho noturno e do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, obrigando-se ainda a SGSP, a assegurar o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 2- O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 29.^a

Subsídio de prevenção

- 1- Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efetivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalações num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à disposição da empresa.
- 2- Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:
 - 38,04 EUR, por cada dia de prevenção, em dia de descanso ou feriado;
 - 22,04 EUR, por cada dia de prevenção, em dia de trabalho normal.
- 3- Ao trabalhador integrado em escalas de prevenção, quando chamado a prestação de serviço, é-

lhe aplicado o regime previsto nas cláusulas 14.^a, 16.^a, 24.^a e 27.^a.

- 4- A empresa assegurará o transporte ao pessoal chamado para o trabalho a realizar no período de prevenção.
- 5- A prestação efetiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verificar quando requisitada pelo responsável, na altura, pelo sector.

CAPÍTULO VII

Transferências e deslocações

Cláusula 30.^a

Local de trabalho

Em caso de omissão no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho a instalação da empresa para a qual o trabalhador foi admitido ou transferido nos termos do presente acordo.

Cláusula 31.^a

Transferências

- 1- Entende-se por transferência toda a deslocação definitiva do trabalhador do local de trabalho, definido nos termos da cláusula anterior, para qualquer outro.
- 2- A SGSP só pode transferir qualquer trabalhador mediante o seu acordo escrito ou sempre que a transferência resulte da mudança de local de todo ou de parte das instalações ou da unidade de Produção onde o trabalhador esteja colocado, sem prejuízo, neste último caso, da aplicação das disposições legais vigentes sobre a matéria.
- 3- Em caso de transferência do trabalhador que implique a mudança de residência, a SGSP obriga-se ao pagamento de:
 - a) Todas as despesas diretamente impostas pela mudança de residência, designadamente as despesas de viagem do trabalhador e do seu agregado familiar e de transportes do seu mobiliário;
 - b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência, no mínimo de 522,74 EUR, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.
 - c) Por ocasião da transferência o trabalhador transferido será dispensado da comparência ao serviço durante cinco dias.

Cláusula 32.^a

Deslocações - Princípios gerais

- 1- São pequenas deslocações as que permitam a pernoita do trabalhador no seu domicílio habitual

e grandes todas as restantes.

- 2- Têm direito a um abono equivalente a 26 % do preço do litro da gasolina *super* por quilómetro percorrido, todos os trabalhadores que utilizem, na deslocação, viatura própria.
- 3- O abono referido no número anterior não será devido se a empresa se opuser à utilização, pelo trabalhador, da sua viatura.

Cláusula 33.^a

Regime das pequenas deslocações

Nas pequenas deslocações o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento de refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo ou lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajeto, na parte em que exceda o habitualmente despendido.

Cláusula 34.^a

Regime das grandes deslocações

1- Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento integral das despesas de transporte, alimentação e alojamento durante o período da deslocação;
 - b) Nas deslocações no Continente e Regiões Autónomas, a um abono diário de 7,64 EUR, a ser pago antes da partida;
 - c) Nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário de 15,23 EUR, a ser pago antes da partida;
 - d) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajeto de e para o local de trabalho, na parte em que exceda o habitualmente despendido pelo trabalhador;
 - e) A um período suplementar de descanso remunerado de 2 dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação território nacional, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa. Por interesse do trabalhador os dias de descanso a que alude esta alínea poderão ser gozados imediatamente a seguir à chegada;
 - f) A um período suplementar de descanso remunerado de 5 dias úteis por cada período de 60 dias consecutivos de deslocação no estrangeiro, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa.
- 2- Sempre que a deslocação exceder um período superior a 30 dias consecutivos, o trabalhador tem ainda direito a ser dispensado do trabalho no dia anterior ao da partida.
 - 3- O abono referido na alínea b), do nº 1 é igualmente devido nos dias de descanso semanal e feriados, independentemente da prestação de trabalho.

- 4- Em caso algum poderão os dias referidos nas alíneas d) e e) ser descontados nas férias a que o trabalhador tiver direito.
- 5- As alíneas a) e b) do n.º 1 poderão ser substituídas por uma verba global, a acordar entre as partes.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

Salvo as exceções expressamente previstas no presente acordo de empresa, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 36.^a

Feriados

1- São feriados:

- a) 1 de janeiro;
18 de janeiro;
sexta-feira santa;
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.
- b) O dia em que em cada concelho for feriado municipal ou na falta deste o dia de Quinta-feira de Ascensão ou outro com significado local e a 3.^a feira de Carnaval.

Cláusula 37.^a

Férias

- 1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respetiva retribuição normal, 23 dias úteis de férias.
- 2- No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho, a efetuar até 31 de dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.
- 3- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.
- 4- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano como se estivesse ininterruptamente ao serviço; se não puder gozar as férias no ano da cessação do impedimento, poderá gozá-las no 1.º trimestre do ano subsequente.
- 5- Cessando o contrato por qualquer forma, o trabalhador receberá a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação e o respetivo subsídio. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador receberá ainda a retribuição correspondente a esse período e o respetivo subsídio.

Cláusula 38.^a

Marcação do período de férias

- 1- A marcação do período de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, a empresa elaborará o mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.
- 3- No caso previsto no número anterior, a SGSP só pode marcar o período de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.
- 4- Em princípio, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser, se possível, concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.
- 5- Por acordo das partes, as férias poderão ser gozadas em dois períodos interpolados.
- 6- A SGSP afixará, até 31 de março de cada ano, o mapa definitivo de férias.
- 7- O período de férias será alterado sempre que, na data do seu início, o trabalhador esteja temporariamente impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável.
- 8- Os períodos de férias terão sempre início em dia útil.
- 9- Para os trabalhadores do regime de turno a marcação de férias far-se-á nas seguintes condições:
15 dias úteis serão marcados no período compreendido entre 1 de junho

a 31 de outubro;

7 dias úteis serão marcados na época do Natal e ou no Natal e Páscoa.

Cláusula 39.^a

Doença no período de férias

Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, na data que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 40.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos do presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e o respetivo subsídio.

Cláusula 41.^a

Faltas – Definição

- 1- Falta e 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 respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 42.^a

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São justificadas as previstas nas cláusulas seguintes e injustificadas todas as restantes.

Cláusula 43.^a

Faltas justificadas

- 1- Consideram-se justificadas:
 - a) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações le-

- gais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- b) As faltas motivadas pelo exercício de funções em associações sindicais;
 - c) As faltas dadas no exercício de funções em instituições de segurança social ou na qualidade de delegado sindical ou número da comissão ou subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação respetiva;
 - d) As faltas dadas por motivo de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, genros noras, sogros, enteados e padrastrós, durante cinco dias consecutivos;
 - e) As faltas dadas por motivo de falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos, cunhados ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador durante dois dias consecutivos;
 - f) As faltas motivadas pela realização de provas de frequência ou exames finais de cursos de valorização profissional, durante os dias em que se efetuam as provas;
 - g) As faltas dadas por ocasião do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
 - h) As faltas dadas por altura do nascimento de filhos, durante três dias;
 - i) As faltas determinadas pela participação em reuniões da comissão paritária para que sejam convocados;
 - j) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela SGSP;
 - k) As faltas motivadas pela comparência a consultas médicas, durante o tempo considerado indispensável;
 - l) As faltas motivadas por doação benévola de sangue, no dia da doação.
 - m) Necessidade de tratar de assuntos particulares, não podendo exceder 4 horas por mês, devendo as situações previsíveis ser comunicadas à chefia com, pelo menos, 24 horas de antecedência. Em caso de imprevisibilidade, deve ser apresentada justificação, que pode ser verbal.
- 2- Os prazos referidos nas alíneas d), e) e h) contam-se a partir do dia imediato àquele em que o trabalhador teve conhecimento do acontecimento, mantendo o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia do conhecimento.

Cláusula 44.^a

Regime de faltas dos representantes dos trabalhadores

- 1- A SGSP obriga-se a suportar integralmente a retribuição daqueles dos seus trabalhadores que tiverem sido eleitos dirigentes de associações sindicais e que nestas exerçam funções a tempo inteiro, nos termos do número seguinte.
- 2- O disposto no número anterior apenas é aplicável a um número máximo de 2 trabalhadores, a designar pelas associações sindicais que representem na empresa mais de 200 trabalhadores.
- 3- Aos restantes trabalhadores eleitos dirigentes ou delegados sindicais, bem como aos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores, são atribuídos os créditos de horas respetivos reconhecidos na legislação aplicável.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) As faltas dadas pelos trabalhadores mencionados no n.º 3, da cláusula 77.^a para além dos créditos de horas aí mencionados;
 - b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respetivo.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm, salvo o disposto no número seguinte, qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

- 1- Sempre que o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social e do disposto nos regulamentos aplicáveis, referidos na cláusula 84.^a.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao posto de trabalho.

Cláusula 48.^a

Regresso do trabalhador

- 1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de quinze dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao posto de trabalho.
- 2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 49.^a

Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste acordo ou das leis gerais de trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

Cláusula 50.^a

Licença sem retribuição

- 1- A SGSP poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição, nos termos da lei.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato de trabalho

O contrato individual de trabalho pode cessar:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 52.^a

Por mútuo acordo

- 1- É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.
- 2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, e dele será enviada cópia ao Sindicato.
- 3- São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2, se quando as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.
- 4- No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu 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 devido a dolo ou coação da outra parte.

Cláusula 53.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 54.^a

Rescisão do contrato com justa causa

- 1- Constitui justa causa de rescisão do contrato, por parte da em presa, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infração disciplinar que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nomeadamente:
- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
 - d) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
 - h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
 - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
 - j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
 - k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;
 - l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
 - m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.
- 2- A rescisão do contrato nos termos do número anterior depende sempre de processo disciplinar elaborado em conformidade com o presente acordo.

Cláusula 55.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa trabalhador

Ao trabalhador é lícito rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual de 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 ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 56.^a

Consequências da rescisão pela SGSP

- 1- Em caso de despedimento do trabalhador pela SGSP, a inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado, a inexistência de processo disciplinar ou a sua nulidade determinam a nulidade do despedimento que tiver sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias que deveria normalmente ter auferido desde e a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na SGSP no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
- 2- Em substituição da reintegração na SGSP o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo, contudo, ser inferior a três meses. O tempo decorrido até à data da sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.
- 3- Tratando-se de candidatos a corpos gerentes de associações sindicais ou dirigentes, delegados sindicais, e membros da comissão ou subcomissões de trabalhadores, em exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos ou, ainda de trabalhadores que tenham sido membros de piquetes de greve ocorrida nos últimos meses cujos nomes tenham sido previamente indicados à empresa, a indemnização devida corresponderá ao dobro da que lhe caberia nos termos do número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Cláusula 57.^a

Consequências da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por despedimento com justa causa por iniciativa do trabalhador, nos termos das alíneas b) a f) da cláusula 55.^a este terá direito à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 56.^a.

Cláusula 58.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

- 1- O trabalhador tem direito de 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, total ou 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.
- 4- Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

Cláusula 59.^a

(Despedimento de representantes dos trabalhadores)

- 1- O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadas fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.
- 2- Elaborado o processo disciplinar, nos termos do presente acordo, o despedimento só pode ter lugar por meio de ação judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical.
- 3- No caso referido na última parte do número anterior nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao Sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeito de emissão do respetivo parecer.
- 4- Para efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivos, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respetivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respetivos membros sejam eleitos.

CAPÍTULO X

Disciplina no trabalho

Cláusula 60.^a

Competência disciplinar

A SGSP tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço competindo-lhe o exercício de tal poder com observância das normas consignadas na lei e no presente acordo.

Cláusula 61.^a

Obrigatoriedade do processo disciplinar

A ação disciplinar exerce-se obrigatoriamente por via do processo disciplinar, salvo se a sanção for a de repreensão simples.

Cláusula 62.^a

Formalidades

- 1- O processo disciplinar é escrito e deve ser instaurado, sob pena de caducidade (do direito de perseguição disciplinar), nos 60 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico, com competência disciplinar, teve conhecimento da presumível infração.
Se porém tiverem decorrido mais de 30 dias sobre a data em que o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração, sem que o processo disciplinar tenha sequer sido iniciado, não poderá ser aplicada a sanção disciplinar de despedimento.
- 2- Independentemente da natureza da infração, o processo disciplinar conterà sempre a ausência do trabalhador.
- 3- Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos suscetíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a empresa comunicará por escrito àquele e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de nota de culpa.
- 4- A nota de culpa conterà a descrição fundamentada dos factos imputáveis ao trabalhador, bem como as normas consideradas violadas.
- 5- O trabalhador dispõe do prazo de cinco dias úteis para apresentar a sua resposta à nota de culpa, bem como deduzir os elementos que considera relevantes à descoberta da verdade.
- 6- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que lhe seja entregue cópia do processo.
- 7- Findo o processo disciplinar, o instrutor elaborará um relatório final no qual se pronunciará, designadamente, sobre a materialidade dos factos imputados, sua qualificação e gravidade e poderá propor a sanção a aplicar.
- 8- Sempre que a sanção proposta seja o despedimento, cópia do relatório do instrutor será enviada à comissão de trabalhadores.
- 9- O processo disciplinar deverá, sob pena de caducidade, estar concluído no prazo de 180 dias, a contar da entrega da nota de culpa, podendo, no entanto, este prazo ser alargado até ao limite legal nos casos de maior complexidade ou dificuldade e desde que devidamente fundamentados no processo pelo instrutor.
- 10- O processo considera-se concluído com a comunicação pessoal da decisão final ou com a sua remessa, sob registo, para o domicílio do trabalhador, constante do processo individual.

Cláusula 63.^a

Suspensão preventiva

- 1- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.
- 2- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efetividade de função não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 64.^a

Sanções disciplinares

- 1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:
 - a) Repreensão verbal;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Suspensão do trabalho até doze dias;
 - d) Despedimento.
- 2- A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.
- 3- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpa do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.
- 4- A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.
- 5- A empresa deverá comunicar ao Sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinam.

Cláusula 65.^a

Registo de sanções

A sanção disciplinar constará de registo próprio, que será facultado aos trabalhadores sempre que o requerirem e ao Sindicato em que estejam inscritos, quando autorizados por aqueles.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

- 1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:
 - a) Haver legitimamente reclamado individual ou coletivamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições de segurança social, comissão ou subcomissões de trabalhadores e comissão paritária;
 - d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

Cláusula 67.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

- 1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:
 - a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
 - b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.
- 2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 68.^a

Trabalho feminino

- 1- A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas.
- 2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função.

- 3- Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, as trabalhadoras têm direito:
 - a) Não desempenhar durante a gravidez e até quatro meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis, não podendo por tal ser-lhes diminuída a retribuição;
 - b) Faltar durante 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou reforma. Os 120 dias de licença poderão ser repartidos na seguinte forma:
 - c) Até 30 dias antes do parto e, os restantes, após o parto. No caso de nado-morto a licença após o parto será de 30 dias.
 - d) No caso de nascimentos múltiplos o período de licença previsto é acrescido de 30 dias, por cada gemelar, além do primeiro.
 - e) No caso de aborto ou de parto nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados na alínea b), será de 30 dias no máximo, competindo ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora;
 - f) Após o parto do nado-vivo, e sem prejuízo da licença de 120 dias estabelecida na alínea b), à concessão durante doze meses, para tratar do filho, de dois períodos diários de uma hora cada, acumuláveis no início ou no final do período de trabalho. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objeto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.
- 4- O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea b) do número anterior, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.
- 5- As trabalhadoras que, por ocasião do período menstrual, sofram de perturbações com características patológicas poderão recorrer ao médico da empresa que, quando for caso disso, certificará a necessidade de ausência ao serviço até dois dias sem perda de retribuição.

Cláusula 69.^a

Trabalhadores-estudantes

- 1- Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 116/97, de 4 de novembro, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que contribuam para a sua valorização profissional têm direito:
 - a) A abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16 horas dos dias em que tenham aulas;
 - b) A dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição nos dias em que tenham provas de exame final ou de frequência;
 - c) A um complemento anual para despesas escolares nos termos previstos no n.º 2;
 - d) A um dia de dispensa por ano e por disciplina, até ao máximo de oito, para preparação de exames, sem perda de retribuição.
- 2- O complemento anual para despesas escolares referido na alínea c) do número anterior - no valor máximo de 40 % do salário base do grupo G será processado da seguinte forma:
 - a) No início do ano escolar, o equivalente a dois terços das despesas com matrículas e livros,

documentalmente comprovadas, ate ao máximo de um terço da verba anual;

b) Em cada um dos oito meses seguintes, a 1/12 do montante máximo anual.

3- São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

a) Apresentar no início do ano escolar documento comprovativo da matrícula nos respetivos cursos;

b) Apresentar, nos dez dias subsequentes ao termo de cada período escolar, documento comprovativo da respetiva assiduidade;

c) Apresentar, no final do ano escolar, documento comprovativo do aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas em que estiver inscrito;

d) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e suas eventuais alterações.

4- O cumprimento do estipulado no número anterior é condição indispensável para que o trabalhador possa beneficiar dos direitos estabelecidos no n.º 1.

Cláusula 70.^a

Formação e reciclagem

A empresa fomentará a organização de um plano de formação e reciclagem, o qual deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades. Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

a) Cursos, seminários ou estágios a realizar no País ou no Estrangeiro;

b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

c) Análise de publicações com interesse no campo específico da atividade profissional.

CAPÍTULO XII

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 71.^a

Princípios gerais

A SGSP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 72.^a

Medicina no trabalho

A SGSP manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho preventiva, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a quem compete:

- a) Exames médicos que em função do exercício da atividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afetar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas corretivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e fornecimento ao serviço de segurança ou da comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- d) Promover através do serviço de segurança ou da comissão de segurança a consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança.

CAPÍTULO XIII

Exercício da atividade sindical na empresa

Cláusula 73.^a

Princípio geral

À SGSP é vedada qualquer interferência na atividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da empresa.

Cláusula 74.^a

Comunicação à empresa

- 1- Os Sindicatos obrigam-se a comunicar à SGSP a identificação dos dirigentes e delegados sindicais, bem como dos membros das comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia em locais reservados às comunicações sindicais.
- 2- Idêntico procedimento será observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 75.^a

Atribuições das comissões e delegados sindicais

As comissões intersindical, sindical e os delegados sindicais têm competência para interferir, apresentar propostas e ser consultados em tudo o que respeite a defesa dos interessados sócio profissionais dos trabalhadores podendo, para o efeito, circular livremente nas instalações da empresa dentro das horas normais de serviço.

Cláusula 76.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

- 1- Os dirigentes sindicais, elementos da comissão de trabalhadores delegados sindicais e ainda os trabalhadores que desempenhem funções em instituições de segurança social ou na comissão paritária, têm direito de exercer normalmente as suas funções nos locais de trabalho ou fora dele sem que de tal exercício resulte prejuízo para os direitos regalias ou garantias previstos na lei ou neste acordo
- 2- Os dirigentes sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito estabelecido na cláusula 44.^a do presente acordo.
- 3- Para o exercício das funções dispõe cada delegado sindical de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado membro da comissão sindical ou intersindical.

Cláusula 77.^a

Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores

- 1- A SGSP é obrigada a manter sempre à disposição dos delegados sindicais e da comissão de trabalhadores, para seu uso exclusivo, uma sala no interior da empresa, adequada ao exercício das suas funções, para cada uma das estruturas representativas dos trabalhadores.
- 2- A SGSP é obrigada a pôr a disposição dos representantes dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos, de natureza laboral, sindical ou de interesse geral, não pondo qualquer dificuldade à sua entrega e difusão, tendo aqueles o cuidado de não prejudicar a laboração.

Cláusula 78.^a

Reuniões com a administração

- 1- A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne, de comum acordo, com a administração ou seus representantes, sempre que uma ou outra das partes o julgarem conveniente, dentro do horário normal de trabalho e sem perda de retribuição. Em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.
- 2- Para cada reunião referida no número anterior, as partes terão conhecimento prévio da agenda a tratar e das respetivas propostas. Destas reuniões serão lavradas atas conclusivas.

Cláusula 79.^a

Plenários de trabalhadores

- 1- Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunirem-se no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões referidas no n.º 3, ou por um terço ou 50 trabalhadoras

da respetiva unidade de produção, sem prejuízo da normal idade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

- 2- Com ressalva do disposto da última parte do número anterior, os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 30 horas por ano (15 para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores e 15 para as convocadas pela comissão intersindical ou sindical), que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.
- 3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelas estruturas representativas dos trabalhadores e comunicadas a empresa com a antecedência mínima de um dia.
- 4- O trabalhador que no momento do plenário esteja a executar trabalhos de natureza urgente só não poderá participar neste se, com a antecedência necessária para poder reclamar junto das suas estruturas representativas, lhe for comunicado que da suspensão do trabalho resultam prejuízos graves para a empresa e lhos identificarem com clareza. Excetua-se da obrigatoriedade de comunicação prévia qualquer caso de avaria não previsível.

CAPÍTULO XIV

Prestações de carácter social

Cláusula 80.^a

Refeitório

- 1- A SGSP dispõe de refeitório destinado à confeção e fornecimento de refeições aos seus trabalhadores.
- 2- Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço /Jantar /ceia.....	€ 9,18
Pequeno almoço.....	€ 2,78

Cláusula 81.^a

Transportes

- 1- A SGSP obriga-se a manter o presente serviço de transportes dos seus trabalhadores.
- 2- Qualquer alteração ao esquema de transportes existentes terá de ser objeto de negociação entre a empresa e as estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 82.^a

Regalias sociais

- 1- Em instrumentos internos da empresa estão regulamentados esquemas complementares das seguintes prestações de segurança social:

- Subsídio a trabalhadores com filhos deficientes;
 - Despesas com medicamentos;
 - Subsídio de doença;
 - Subsídio de funeral;
 - Reforma;
 - Subsídio de nascimento;
 - Subsídio de sinistro o ou doença profissional.
- 2- Cópias dos instrumentos referidos no n.º 1, autenticados pela administração e sancionados pela comissão negociadora sindical, ficarão arquivadas nas associações sindicais signatárias.
 - 3- A revisão para introdução de qualquer alteração dos instrumentos a que se refere o n.º 1 terá obrigatoriamente de ser precedida de negociações com as estruturas representativas dos trabalhadores.
 - 4- O direito de iniciativa do processo de revisão aludido no número anterior compete à SGSP. O exercício do direito de iniciativa pode, no entanto, ser objeto de proposta por parte dos organismos representativos dos trabalhadores.
 - 5- Todos os esquemas previstos no n.º 1 são devidos a trabalhadores da empresa, independentemente da sua admissão ser posterior aos referidos regulamentos, à exceção do complemento de reforma para os trabalhadores admitidos a partir de 31 de março de 2002, independentemente do tipo de contrato de trabalho.

Cláusula 83.^a

Seguro de acidentes pessoais

Será garantido a todos os trabalhadores um seguro de acidentes pessoais no valor de 50 000,00 EUR cobrindo morte ou incapacidade permanente, em qualquer situação de acidente na vida profissional ou pessoal.

CAPITULO XV

Comissão paritária

Cláusula 84.^a

Constituição

- 1- É criada uma comissão paritária constituída por quatro elementos, cabendo a cada uma das partes designar os seus dois representantes.
- 2- A comissão paritária delibera por maioria, dispondo cada dos seus elementos de um voto.
- 3- Nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor do presente acordo cada uma das partes comunicará, por escrito, os nomes dos representantes efetivos e suplentes, devendo a constituição final da comissão ser informada ao Ministério da Economia e Emprego para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

- 4- O mandato dos membros da comissão é de um ano, ao fim do qual poderão ser substituídos pelas partes que os designaram, mediante comunicação escrita à outra parte e respetiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 5- As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida no n.º 1 da cláusula 86.^a, produzem efeitos à data da receção do pedido de reunião se outra posterior não vier a ser acordada.
- 6- Cada uma das partes pode fazer-se assistir por um assessor.

Cláusula 85.^a

Atribuições

- 1- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE, incluindo a eventual criação de novas categorias profissionais, definição dos descritivos e respetivos enquadramentos.
- 2- A comissão poderá também emitir parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica ou aplicações casuísticas de disposições deste acordo que lhes sejam submetidas pelas partes.

Cláusula 86.^a

Funcionamento

- 1- A comissão reúne sempre que convocada por escrito por uma das partes.
- 2- A convocatória referida no número anterior será enviada a cada um dos membros da parte destinatária da proposta com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião proposta e será sempre acompanhada da agenda de trabalho sugerida.
- 3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

Cláusula 87.^a

Deliberações

- 1- A comissão paritária só poderá deliberar estando presente a totalidade dos seus membros.
- 2- Nas deliberações cada uma das partes dispõe de dois votos.
- 3- As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida na cláusula 86.^a consideramos, para todos os efeitos, como integrando o presente acordo de empresa e são automaticamente aplicáveis às partes.
- 4- As deliberações referidas no número anterior serão depositadas no Ministério do Trabalho e Solidariedade para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 88.^a

Comissão arbitral

- 1- Sempre que, no uso das competências conferidas pelo n.º 1 da cláusula 86.^a, a comissão paritária não consiga deliberar, será a questão considerada controvertida e submetida a uma comissão arbitral.
- 2- A comissão será constituída por três membros, designando cada uma das partes o seu árbitro e escolhendo estes, de comum acordo, o terceiro de entre pessoas de reconhecida competência que não tenham interesse direto no litígio.
- 3- A parte que decidir submeter à comissão arbitral a questão controvertida comunicará à outra parte o nome do seu árbitro.
- 4- Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.
- 5- O parecer da comissão arbitral deverá ser proferido no prazo de oito dias após ser encontrado o terceiro árbitro.
- 6- O texto do parecer dos árbitros será aceite pela comissão paritária e depositado para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* como regulamentação do presente acordo.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 89.^a

Reclassificação ou reconversão

- 1- A SGSP obriga-se a fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por força de doença profissional ou acidente de trabalho clinicamente aprovados, se incapacitem, ou cujas funções tenham sido tomadas injustificadas.
- 2- A remuneração do trabalhador reconvertido pela categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiarão de 75 %, 50 % e 25 % dos aumentos verificados na anterior categoria, respetivamente nos 1.º, 2.º e 3.º anos, até que a sua remuneração se a idêntica à dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.
- 3- Se da reconversão resultar que o trabalhador deixe de estar integrado em regime de turnos, cessa o direito ao respetivo subsídio, mantendo, porém, sem prejuízo do disposto no n.º 2, o direito ao valor que vinha auferindo a tal título, o qual deve ser mantido em rubrica separada, enquanto não for absorvido pelas movimentações salariais.
- 4- A reconversão tecnológica não poderá, em caso algum, constituir fundamento de despedimentos individuais ou coletivos.

Cláusula 90.^a

Subcontratação de mão-de-obra

A SGSP não deverá subcontratar mão-de-obra fora dos seguintes casos:

- a) Para tarefas transitórias concretamente determinadas;
- b) Para ocorrer a situações pontuais de acréscimo imprevisto de trabalho;
- c) Em qualquer outra situação, desde que devidamente fundamentada.

ANEXO I

Condições específicas de admissão

Carreiras profissionais

Transformação

1- Condições de admissão

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente
- 18 anos de idade

2- Acesso

Os praticantes de:

- Operador de fornos e autoclave
- Operador de manufaturas
- Operador de serigrafia e *écrans*
- Operador de transformação de vidro;
- Controlador - verificador de qualidade

Ascendem a pré-oficiais decorridos 2 anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial decorridos 2 anos naquela categoria.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

- Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência na respetiva categoria.

Nota

O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Escritórios

1- Condições de admissão

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente
- 18 anos de idade

2- **Acesso**

Os praticantes ascenderão a estagiários decorridos 2 anos naquela categoria.

Os estagiários ascenderão a escriturários decorridos 3 anos naquela categoria.

Os escriturários ascenderão a assistente administrativo I desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência no escalão A das respetivas categorias.

Nota:

O tempo mínimo de permanência pode, a título excecional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Os operadores de computador I ascenderão a II decorridos 2 anos naquela categoria.

Manutenção, instrumentistas, eletricitas e metalúrgicos

1- **Condições de admissão**

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente
- 18 anos de idade

2- **Acesso**

Os praticantes ascenderão a pré-oficiais decorridos 2 anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial ou Instrumentista I decorridos 3 anos naquela categoria.

Os instrumentistas I ascenderão a II decorridos 3 anos como I ou 2 anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de aptidão.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência no escalão A das respetivas categorias.

Nota:

O tempo mínimo de permanência pode, a título excecional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Técnicos de desenho

1- **Condições de admissão**

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente
- 18 anos de idade

ANEXO II

Definição de categorias

Agente de serviços administrativos

É o trabalhador que executa tarefas diversas de natureza administrativa tais como, estabelecer ligações telefónicas e efetuar registos de chamadas, operar aparelhos de telex e telefax, rececionar, expedir, registar e distribuir correspondência e outra documentação, reproduzir e arquivar documentos, atender e acompanhar visitantes.

Assistente administrativo

É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de informação (terminais de computador e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadores e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissionais menos qualificados.

Auxiliar de armazém

É o trabalhador que, com meios adequados, nomeadamente manuais, assegura a movimentação de matérias-primas e acessórias, dentro e fora dos armazéns, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados e saídos.

Auxiliar de transformação de vidro

É o trabalhador que, nos sectores de transformação de vidro, coadjuva os operadores na execução das tarefas que lhes estão atribuídas.

Carpinteiro

É o trabalhador que executa trabalhos de conservação, reparação ou construção em madeira ou materiais similares utilizando ferramentas ou máquinas-ferramentas adequadas; tem a seu cargo a execução dos moldes em madeira destinados à fabricação.

Controlador verificador de qualidade

É o trabalhador que tem como função determinar por processos comparativos, ensaios físicos e outros, as características de qualidade do vidro, nomeadamente, dimensionais, resistência, fragmentação ou choque mecânico e térmico, deformações e distorção ótica, defeitos de pasta e superfície, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados; regista os resultados obtidos, compara-os com os das normas adotadas e informa a sua chefia dos desvios observados; elabora relatórios de controlo, atribui número de lote às qualidades de vidro com as mesmas características, propondo a sua aceitação ou rejeição; controla o vidro diretamente à saída da linha ou armazenado e faz a receção qualitativa do vidro recebido do exterior; providencia pelo correto funcionamento e estado geral da limpeza das instalações em que atua.

Quando em serviço no controlo de qualidade de produções - *float* - assegura, quando necessário, evacuação do vidro defeituoso para o circuito de casco defeituoso através de trape ou ducha.

Eletricista

É o trabalhador que tem por função instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagem elétrica nos equipamentos e instalações da empresa; vigiar e controlar a produção, transformação e ou distribuição de energia elétrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento.

Encarregado

É o trabalhador que tem como função dirigir, coordenar e controlar um grupo de trabalhadores que integram uma secção da empresa; organiza, podendo participar na sua execução, o trabalho em ordem a assegurar o regular funcionamento da secção; distribui as tarefas a executar e verifica e controla os trabalhos realizados; redige comunicações de ocorrências para apreciação superior; organicamente, pode ainda chefiar, continuamente ou não, encarregados menos qualificados.

Escriturário

É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço onde trabalha, nomeadamente redige, relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Estagiário

É o trabalhador que estagia para a respetiva profissão.

Fiel de armazém

É o trabalhador que tem como função a receção, o armazenamento de boas condições de arrumação e a conservação e entrega de materiais, ferramentas e matérias-primas; regista os movimentos de entrada e saída e controla as existências; providencia pela reposição dos níveis de *stocks*, podendo propor alterações aos parâmetros de gestão dos artigos cujo consumo tal justifique.

Instrumentista

É o trabalhador que monta, conserva, deteta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos eletrónicos, elétricos, eletromecânicos; electropneumáticos, pneumáticos hidráulicos e servomecanismos de medida, proteção e controle industrial, na fábrica, na oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se, normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial principal

É o trabalhador que, na sua área de atuação especializada, tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnica e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

Operador de computador

É o trabalhador que prepara, abastece e opera uma máquina automática de tratamento de informação; prepara os equipamentos consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, acionando dispositivos adequados; coloca papel na impressora e suportes magnéticos nas respetivas unidades de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nos leitores; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias, consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; deteta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode operar com consola e com material periférico.

Operador de fornos e autoclave

É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de fornos de têmpera e de curvar e autoclaves; opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves; auto controla os produtos

de acordo com as respetivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de manufatura

É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semiautomáticas e manuais de cortar, biselar, furar e lavar; vigia e regula os equipamentos, de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; autocontrola os produtos de acordo com as respetivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos; bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de movimentação e cargas

É o trabalhador a quem compete executar, utilizando meios adequados (equipamento de transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, operações de movimentação de produtos acabados, materiais, matérias-primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição dos produtos; prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessárias à embalagem e movimentação de vidro; procede ao fecho das embalagens; prepara e executa cargas em veículos de transporte; procede à evacuação de vidro defeituoso para o circuito de casco e assegura o seu funcionamento; zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

Operador principal de computador

É o operador de computador que tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

Operador de receção/expedição

É o trabalhador que, utilizando meios informáticos e outros julgados necessários e, de acordo com programas e instruções que recebe, é responsável pelos procedimentos relativos à expedição e receção de vidro; efetua a emissão e receção dos documentos inerentes aos referidos movimentos e seu registo; confere o vidro rececionado e expedido pelos respetivos documentos; executa outras tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Operador de serigrafia e écrans

É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semiautomáticas e manuais de serigrafia, de preparação de écrans de soldar e estanhar terminais; vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; autocontrola os produtos de acordo com as respetivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de transformação de vidro

É o trabalhador que, no sector de transformação de vidro, executa, em parte ou no todo, as seguintes tarefas: montagem e desmontagem de ferramentas; alimentação e desalimentação; seleção de vidro, conforme os defeitos; recuperação do vidro; preparação dos utensílios, embalagens e materiais; ope-

rações de movimentação, embalagem e *stockagem* do vidro; providencia pela limpeza do seu local de trabalho; executa as tarefas necessárias à fabricação do vidro duplo e à laminagem; autocontrola os produtos, de acordo com as respetivas normas e especificações; zela pela conservação e lubrificação dos equipamentos. Pode ainda executar as tarefas de Operador de manufatura, sem prejuízo nas cláusulas 17.^a e 18.^a do A.E.

Nota:

Esta categoria abrange a profissão de operador de vidro duplo e de laminagem.

Praticante

É o trabalhador que pratica para a respetiva profissão.

Pré-oficial

É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

Preparador/programador industrial

É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, recolhe, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na execução dos diferentes trabalhos de manutenção e gestão de energia; realiza o seu planeamento e programação, tendo em vista a rentabilização da mão-de-obra, equipamentos e materiais e o cumprimento de prazos e controla o andamento dos trabalhos, assegura o tratamento e registo dos elementos necessários ao sistema de gestão de manutenção e energia; compete-lhe ainda assegurar a atualização da documentação técnica e as tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Programador

É o trabalhador que tem como função transformar a descrição de um processamento mecanográfico em instruções para o computador e para os operadores.

Programador de produção/expedição

É o trabalhador que executa tarefas de preparação, programação e controlo da produção, *stockagem*, expedição e receção de vidro; recolhe e trata elementos para elaboração de programas, com base em pedidos e previsões comerciais, tendo em vista a otimização da produção e das instalações; controla o cumprimento dos programas estabelecidos, níveis de *stocks* e prazos de expedição; introduz os respetivos dados através da consola; compete-lhe ainda tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Serralheiro mecânico

É o trabalhador que tem como função executar, montar, reparar e conservar os equipamentos mecânicos; utiliza as máquinas e ferramentas, segue desenhos, especificações e fichas de trabalho. Faz inspeções de rotina segundo plano que lhe é previamente estabelecido.

Técnico administrativo

É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área administrativa. As suas funções consistem predominantemente na realização de estudos e análises, e ainda na resolução de problemas sob a orientação genérica da chefia; presta apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico comercial

É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projeção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correta execução da política comercial da empresa; realiza estudos e análises sob a orientação da chefia; prestando ainda apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico industrial

É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projetos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico de instrumentação eletrónica

É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos elétricos e eletrónicos, executando os trabalhos mais especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio, de instrumentos eletrónicos, designadamente, em tarefas ligadas a circuitos analógicos, lógicos e digitais; tem também a seu cargo trabalhos de montagem, conservação e reparação de avarias de instrumentos elétricos, eletromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, proteção e controlo industrial, nas fábricas, oficinas ou locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada; pode ainda coordenar tecnicamente profissionais menos qualificados.

Técnico de mecatrónica

É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos industriais, executando trabalhos especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio de componentes eletrónicos, elétricos, mecânicos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, proteção e controlo industrial; pode coordenar profissionais menos qualificados.

ANEXO III

Enquadramentos

GRUPO A

Praticante do 1.º ano

GRUPO B

Praticante do 2.º ano

GRUPO C

Auxiliar de armazém

Auxiliar de transformação de vidro

Estagiário do 1.º ano

Pré-oficial do 1.º ano

GRUPO D

Agente de serviços administrativos

Estagiário do 2.º ano

Pré-oficial do 2.º ano

GRUPO E

Carpinteiro

Estagiário do 3.º ano

Operador de movimentação e cargas I

Operador de transformação de vidro

GRUPO F

Controlador/verificador de qualidade

Eletricista

Escriturário

Fiel de armazém

Instrumentista I

Operador de fornos e autoclave

Operador de manufaturas

Operador de movimentação e cargas II

Operador de receção/expedição

Operador de serigrafia e *écrans*

Serralheiro mecânico

GRUPO G

Assistente administrativo I

Encarregado I

Instrumentista II

Oficial principal I

Operador de computador I

Preparador/programador industrial I

Programador de produção/expedição I

GRUPO H

Assistente administrativo II

Encarregado II

Oficial principal II

Técnico de mecânica I

GRUPO I

Assistente administrativo III

Encarregado III

Instrumentista III

Oficial principal III

Operador de computador II

Programador I

Preparador/programador industrial II

Programador de produção/expedição II

GRUPO J

Encarregado IV

Operador principal de computador I

Programador II

Técnico administrativo I

Técnico comercial I

Técnico de mecânica II

GRUPO K

Encarregado V

Operador principal de computador II

Técnico administrativo I-A

Técnico comercial I-A

Técnico industrial I

Técnico de instrumentação eletrónica I

GRUPO L

Técnico administrativo II

Técnico comercial II

Técnico de instrumentação eletrónica II

Técnico de mecânica III

Técnico industrial II

GRUPO M

Técnico administrativo III

Técnico comercial III

Técnico de instrumentação eletrónica III

Técnico de mecânica IV

Técnico industrial III

GRUPO N

Técnico administrativo IV

Técnico comercial IV

Técnico de mecânica V

Técnico industrial IV

GRUPO O

Técnico administrativo V

Técnico comercial V

Técnico industrial V

GRUPO P

Técnico administrativo VI

Técnico comercial VI

Técnico industrial VI

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Remunerações
A	840,10
B	912,40
C	1.068,00
D	1.107,60
E	1.145,80
F	1.171,92
G	1.211,30
H	1.248,20
I	1.282,30
J	1.413,40
K	1.525,20
L	1.634,70
M	1.749,40
N	2.113,90
O	2.337,90
P	2.406,00

Santa Iria, 23 de julho de 2013

Saint Gobain Sekurit Portugal – Vidro Automóvel, S.A. (SGSP)

José Manuel Pires Ferreira – na qualidade de mandatário

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, que representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira

Pedro Manuel Pereira Milheiro - na qualidade de mandatário

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação de vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Associações sindicais:

I – Estatutos

CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes - Alteração

Alteração aprovada em 25 de agosto de 2013, com última publicação de no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2009.](#)

CAPÍTULO I

Da identificação sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

- 1- A CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes é um sindicato constituído por todos os trabalhadores dos CTT- Correios de Portugal, S.A., das empresas de Telecomunicações, Audiovisual, instituições bancárias e financeiras e rede ferroviária nacional que nela se filiem voluntariamente e que exercem a sua atividade profissional por conta de outrem.
- 2- O Sindicato abrange todo o território nacional, tem a sua sede em Lisboa, podendo criar delegações regionais e secções locais onde as condições de meio o aconselhem.

Artigo 2.º

Sigla

A Confederação Geral dos Sindicatos Independentes adota a sigla CGSI.

Artigo 3.º

Bandeira

A bandeira do Sindicato é formada por um retângulo azul, tendo, em amarelo, como símbolo, a sigla CGSI e a denominação do Sindicato.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

Autonomia

A CGSI é uma organização autónoma, independente do Estado, do patronato, das confissões religiosas, dos partidos políticos ou de quaisquer outras associações de natureza política.

Artigo 5.º

Sindicalismo democrático

A CGSI rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação ativa dos trabalhadores associados em todos os aspetos da atividade sindical.

Artigo 6.º

Direito de tendência

- 1- É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes estatutos.
- 2- Para os efeitos do disposto no número anterior poderão os associados constituir-se formalmente em tendências, cujo reconhecimento e regulamentação serão aprovados em congresso.

Artigo 7.º

Adesão a organizações sindicais

A CGSI poderá aderir a outras organizações sindicais democráticas por decisão do órgão sindical competente.

A CGSI poderá colaborar com outras organizações, sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras, desde que o órgão sindical competente assim o decida.

Artigo 8.º

Quotização Sindical

Cada associado pagará, mensalmente, diretamente ou através de retenção a processar pela entidade empregadora 0,5 % sobre a remuneração mensal, 12 vezes ao ano.

Artigo 9.º

Fins

O Sindicato tem por fins:

- a) Defender os interesses e os direitos dos associados;
- b) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial;
- c) Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correta as reivindicações dos associados e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;
- d) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo um fundo de solidariedade;
- e) Defender e concretizar a contratação coletiva segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;
- f) Defender as condições de vida dos associados, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;
- g) Defender e promover a formação profissional dos associados, bem como a sua formação permanente;
- h) Assegurar os direitos dos sócios aposentados;
- i) Defender e participar na segurança e higiene nos locais de trabalho;
- j) Assegurar a proteção à infância e à mãe associada;
- k) Promover a formação sindical dos seus associados;
- l) Participar na elaboração das leis do trabalho, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adoção de todas as medidas que lhes digam respeito.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 10.º

Qualidade de sócio

Podem inscrever-se como sócios do Sindicato todos os trabalhadores por conta de outrem incluídos no âmbito pessoal e geográfico definido no artigo 1.º.

Artigo 11.º

Pedido de inscrição

1- O pedido de inscrição é dirigido à direção, em modelo próprio fornecido para o efeito, e será

acompanhado dos documentos comprovativos julgados necessários.

- 2- O impresso de inscrição deverá constituir um questionário que permita a identificação completa do associado, bem como a idade, residência, local de trabalho e categoria profissional exercida.

Artigo 12.º

Consequências da inscrição

- 1- O pedido de inscrição implica para o associado a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatutos do Sindicato.
- 2- Feita a inscrição, o associado inscrito assume de pleno a qualidade de associado com todos os direitos e deveres.

Artigo 13.º

Recusa de inscrição

- 1- A direção poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efetuada se não for acompanhado da documentação exigida e tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados.
- 2- Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, a direção informará o associado de quais os motivos, podendo este recorrer de tal decisão para a assembleia geral.

Artigo 14.º

Unicidade de inscrição

Nenhum associado pode estar, sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição, filiado em qualquer outro sindicato.

Artigo 15.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- 1- Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;
- 2- Participar livremente em todas as atividades do Sindicato segundo os princípios e normas destes estatutos;
- 3- Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;
- 4- Beneficiar da proteção sindical e nomeadamente dos fundos de solidariedade nos termos estabelecidos pela assembleia geral;

- 5- Ser informado regularmente de toda a atividade do Sindicato;
- 6- Recorrer para a assembleia geral das decisões dos órgãos diretivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem algum dos seus direitos.

Artigo 16.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- 1- Cumprir os estatutos e os regulamentos do Sindicato;
- 2- Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia e dos demais órgãos do Sindicato quando tomadas nos termos destes estatutos;
- 3- Participar nas atividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que seja eleito;
- 4- Manter-se informado das atividades do Sindicato;
- 5- Divulgar e fortalecer, pela sua ação junto dos demais associados, os princípios do sindicalismo democrático;
- 6- Pagar regularmente a quota do Sindicato;
- 7- Comunicar pontualmente ao Sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou socioprofissional.

Artigo 17.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados quando:

- 1- Comunicarem à direção com antecedência de 60 dias e por escrito, a vontade de se desvincular do Sindicato;
- 2- Deixem de pagar a quota por período superior a seis meses, exceto nos seguintes casos:
 - a) Quando, comprovadamente, deixem de receber vencimentos;
 - b) Por qualquer outro motivo devidamente justificado e aceite pela direção;
- 3- Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição;
- 4- Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 18.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria da,

sob proposta da direção e ouvido o conselho de disciplina.

CAPÍTULO IV

Da organização sindical

Artigo 19.º

Enumeração dos órgãos

1- São órgãos do Sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho de disciplina;
- d) O conselho fiscal;

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 20.º

Composição da assembleia geral

- 1- A assembleia geral é o órgão máximo do Sindicato.
- 2- A assembleia geral é constituída por todos os associados.

Artigo 21.º

Competência da assembleia geral

São da competência da assembleia geral em exclusivo as seguintes matérias:

- a) Aprovação do programa de ação e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- b) Eleição dos órgãos sociais do Sindicato;
- c) Destituição dos órgãos estatutários e eleição dos órgãos destituídos;
- d) Revisão dos estatutos;
- e) Aprovação do regulamento eleitoral e do regimento e ratificação de todos os regulamentos internos elaborados pelos outros órgãos estatutários;
- f) Fixação ou alteração das quotizações sindicais;
- g) Casos de força maior que afetem gravemente a vida do Sindicato;
- h) Ratificação das deliberações da direção

- i) Alienação de qualquer bem patrimonial imóvel;
- j) Extinção ou dissolução do Sindicato e liquidação dos seus bens patrimoniais.

Artigo 22.º

Reunião da assembleia geral

- 1- A assembleia geral reúne ordinariamente de 4 em 4 anos.
- 2- A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral em data e local afixados pela direção nacional.
- 3- A assembleia geral reúne extraordinariamente a solicitação da direção, de 10 % ou 200 dos associados.
- 4- Da ordem de trabalhos da assembleia geral extraordinária constarão obrigatoriamente os pontos propostos pelos seus requerentes.
- 5- A convocatória da assembleia geral deve ser amplamente divulgada aos associados, indicando-se a hora, local e objeto.
- 6- A assembleia geral é convocada com a antecedência mínima de 30 ou de 15 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 23.º

Funcionamento da assembleia geral

- 1- No início, a assembleia geral elegerá, de entre os associados presentes e pela forma prevista no artigo 25.º, uma mesa para dirigir os trabalhos.
- 2- A assembleia geral funcionará continuamente e não poderá deliberar sobre outros assuntos enquanto não se encontrar esgotada a ordem de trabalhos.

Artigo 24.º

Quórum

- 1- A assembleia geral iniciará os seus trabalhos à hora marcada se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos seus membros.
- 2- Reunirá uma hora depois com pelos menos um terço dos associados.
- 3- A Assembleia só poderá deliberar alterações estatutárias ou do regulamento eleitoral desde que esteja presente mais de metade do total dos associados.

Artigo 25.º

Mesa da assembleia geral

- 1- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um 1.º secretário.
- 2- A mesa é eleita por sufrágio da lista completa e nominativa mediante escrutínio secreto.

Artigo 26.º

Competência da mesa

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Assegurar o bom funcionamento da assembleia geral;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia ao regimento;
- c) Elaborar as atas respeitantes às intervenções e deliberações produzidas;
- d) Organizar e nomear as comissões que achar necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

Artigo 27.º

Competência do presidente da mesa

1- Compete especialmente ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Representar a assembleia geral;
- c) Presidir às sessões da assembleia geral, dirigir os respetivos trabalhos e declarar o seu encerramento;
- d) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito de recurso para o plenário, em caso de rejeição;
- e) Assinar os documentos em nome da assembleia geral
- f) Vigiar pelo cumprimento do regimento das resoluções;
- g) Aceitar os pedidos de resignação dos órgãos ou elementos eleitos, devendo comunicá-lo imediatamente à direção nacional.

2- O presidente será coadjuvado ou substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente e, na falta ou impedimento deste, sucessivamente pelo 1.º secretário.

Artigo 28.º

Competência do secretário da mesa

- 1- Compete ao secretário, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:
- a) Ordenar as matérias a submeter à votação e registar as votações;
 - b) Organizar as inscrições dos associados que pretendam usar da palavra;
 - c) Elaborar o expediente relativo às sessões da assembleia geral e assiná-lo juntamente com o presidente;
 - d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
 - e) Redigir as atas das sessões da assembleia geral;
 - f) Promover a publicação e a divulgação destas junto dos associados;
 - g) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos.

Artigo 29.º

Regimento da assembleia geral

A Assembleia geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento que regulará a disciplina do seu funcionamento e os poderes, atribuições e deveres dos seus membros e órgãos.

SECÇÃO II

Da direção

Artigo 30.º

Composição da direção

A direção é o órgão executivo do sindicato, composta por 37 efetivos e 2 suplentes, eleitos em assembleia geral, sendo 1 coordenador - geral e 1 coordenador - geral adjunto; 8 coordenadores e 27 vogais.

Artigo 31.º

Competência da direção

Compete à direção:

- a) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical em conformidade com a estratégia político-sindical definida pela assembleia geral;
- b) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

- c) Desenvolver e concretizar a negociação das convenções e outros contractos de trabalho, ouvidas as comissões profissionais especializadas;
- d) Promover e organizar em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, nos termos da lei;
- e) Regulamentar e propor à aprovação da assembleia geral o estatuto de delegado sindical;
- f) Ouvir e informar os delegados sindicais sobre todos os assuntos da atividade sindical, coordenando a ação deles na execução local da política do Sindicato;
- g) Representar o Sindicato em juízo ou fora dele;
- h) Admitir, recusar ou cancelar as inscrições dos associados, nos termos dos estatutos;
- i) Elaborar e apresentar, até 31 de março, ao conselho nacional o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- j) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do Sindicato;
- k) Elaborar e manter atualizado um inventário dos haveres do Sindicato;
- l) Elaborar a ordem de trabalhos da assembleia geral, nos termos do regulamento eleitoral, e solicitar a sua convocação extraordinária;
- m) Propor à aprovação da assembleia geral o programa de ação e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- n) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;
- o) Criar comissões ou outras organizações de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;
- p) Propor ao conselho de disciplina a instauração dos procedimentos da competência deste;
- q) Criar organizações, instituições ou publicações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os associados;
- r) Deliberar, em geral, sobre todos os aspetos da atividade sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e direitos dos associados;
- s) Propor à assembleia geral a realização de greves de âmbito nacional e declarar greves sectoriais ou regionais;
- t) Propor alterações ao quantitativo das quotizações.

Artigo 32.º

Modo de eleição da direção

Os elementos do secretariado a eleger pela assembleia geral serão os constantes da lista que, por voto secreto, obtiver maior número de votos de entre listas nominativas concorrentes.

Artigo 33.º

Coordenador-geral

É considerado eleito coordenador-geral do Sindicato o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para a direção.

Artigo 34.º

Reunião da direção

- 1- A direção reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por semana.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o coordenador-geral voto de qualidade.

Artigo 35.º

Quórum

A direção só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos seus membros eleitos.

Artigo 36.º

Responsabilidade dos membros da direção

- 1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressa e oportunamente se manifestarem em oposição.
- 2- A assinatura de 2 membros da direção, sendo obrigatória a do coordenador geral ou a do coordenador geral adjunto, é suficiente para obrigar o Sindicato.

Artigo 37.º

Constituição de mandatários

A direção poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos, observado o disposto no n.º 2 do artigo 36.º.

Artigo 38.º

Livro de atas

A direção organizará um livro de atas, devendo lavrar-se a ata de cada reunião efetuada.

Artigo 39.º

Competência do coordenador-geral

Compete em especial ao coordenador-geral:

- a) Presidir às reuniões da direção e organizar e atribuir os pelouros pelos diversos membros da direção;
- b) Definir a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações da assembleia geral e da direção nacional;
- c) Representar o Sindicato em todos os atos e nas organizações internacionais e designar quem, na ausência ou impedimento, o deva substituir;
- d) Coordenar a ação dos delegados sindicais;
- e) Coordenar as ações das delegações.

SECÇÃO IV

Do conselho de disciplina

Artigo 40.º

Composição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é o órgão de jurisdição disciplinar e de conflitos do Sindicato e é composto por três membros.

Artigo 41.º

Competência do conselho de disciplina

Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Inquirir, a pedido da assembleia geral, os processos relativos a conflitos surgidos entre os órgãos estatutários e propor, à deliberação daquele, as medidas que considere adequadas;
- c) Aplicar as penas disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 59.º;
- d) Propor á direção nacional a aplicação da pena de expulsão de qualquer sócio;
- e) Ser ouvido em todas as matérias de disciplina interna que respeitem às relações entre associ-

ados e os órgãos estatutários.

Artigo 42.º

Modo de eleição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, por maioria simples.

Artigo 43.º

Reunião do conselho de disciplina

- 1- Na sua primeira reunião o conselho de disciplina elegerá, de entre os seus membros, um presidente e dois secretários.
- 2- O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que solicitado por qualquer órgão estatutário para alguma questão da sua competência.

Artigo 44.º

Relatório

O conselho de disciplina elaborará anualmente um relatório da sua atividade, apresentando-o à reunião da assembleia geral que aprovar o relatório e contas da direção.

SECÇÃO V

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 45.º

Composição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é o órgão que fiscaliza as contas do Sindicato e é composto por três membros.

Artigo 46.º

Competência do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respetivo parecer à delibe-

- ração da assembleia geral;
- c) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade do Sindicato, submetendo-o à deliberação da assembleia geral;
 - d) Dar parecer sobre o relatório e contas anual apresentado pela direção até 15 dias antes da reunião da assembleia geral que o apreciar;
 - e) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua atividade.

Artigo 47.º

Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, por maioria simples.

Artigo 48.º

Reunião do conselho fiscalizador de contas

- 1- Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá, de entre os seus membros, um presidente e dois secretários.
- 2- O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente para o desempenho das atribuições previstas no artigo 55.º e extraordinariamente a pedido da assembleia geral ou da direção.

Artigo 49.º

Livros

O conselho fiscalizador de contas obterá e manterá os livros necessários a uma correta e clara escrita contabilística do Sindicato.

SECÇÃO VII

Disposições gerais

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral ativa

Qualquer associado com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro do congresso, pode por este ser eleito para algum dos órgãos estatutários.

Artigo 51.º

Incompatibilidades

São incompatíveis os cargos de membro da direção com os de membro do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas.

Artigo 52.º

Duração dos mandatos

A duração de qualquer mandato será de 4 anos.

Artigo 53.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo delegação ou ratificação por este.

CAPÍTULO V

Dos delegados sindicais

Artigo 54.º

Eleições dos delegados sindicais

- 1- A direção promoverá e organizará, em cada local de trabalho, a eleição dos delegados sindicais, em conformidade com o estabelecido na lei.
- 2- Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do Sindicato com capacidade eleitoral, em cada local de trabalho, por sufrágio universal, direto e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional pelo método de *Hondt*.

Artigo 55.º

Direitos e obrigações dos delegados sindicais

- 1- A direção assegurará os meios indispensáveis à proteção legal dos delegados sindicais no exercício da atividade sindical.
- 2- Os delegados sindicais representam os associados perante os órgãos estatutários do Sindicato e devem traduzir fielmente junto daqueles todas as diretivas destes emanadas.
- 3- Os delegados sindicais devem assumir a garantia dos valores do sindicalismo democrático e pautar a sua ação pelo estatuto do delegado sindical.

Artigo 56.º

Comunicação à entidade empregadora

A direção comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

Artigo 57.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a quatro anos, podendo ser revogado em qualquer altura pelos associados que os elegeram mediante nova eleição.

CAPÍTULO VI

Do regime patrimonial

Artigo 58.º

Princípios gerais

- 1- O Sindicato possuirá contabilidade própria, devendo para isso a direção criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.
- 2- Qualquer associado tem o direito de requerer à direção os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.
- 3- O orçamento anual e o relatório e contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho nacional, deverão ser divulgados pela direção entre os associados e afixados para consulta em local próprio do Sindicato.

Artigo 58.º

Receitas

- 1- Constituem receitas do Sindicato as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas pela direção para o efeito, de legados ou doações.
- 2- Serão, no entanto, recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao Sindicato, sempre que deles resulte o desígnio de subordinação ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar

Artigo 59.º

Penas disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

Artigo 60.º

Repreensão

Incorrem na pena de repreensão os associados que de forma sistemática não cumpram algum dos deveres estabelecidos no artigo 16.º.

Artigo 61.º

Suspensão

Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infração prevista no artigo anterior.

Artigo 62.º

Expulsão

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do Sindicato;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários;
- c) Pratiquem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do Sindicato.

Artigo 63.º

Competência para aplicação das penas

1- A competência para aplicação das penas estabelecidas nas alíneas a) e b) do artigo 59.º pertence

ao conselho de disciplina.

- 2- A competência para aplicação da pena de expulsão pertence à direção, sob proposta do conselho de disciplina.

Artigo 64.º

Garantia de processo

Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

Artigo 65.º

Direito de defesa

- 1- Instaurado o processo, será enviado ao arguido, por carta registada, com aviso de receção, nota de culpa, devidamente discriminada com os factos de que é acusado.
- 2- O associado arguido poderá responder por escrito à nota de culpa no prazo de 20 dias após a receção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas até um máximo de 10.
- 3- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão que for proferida.

Artigo 66.º

Recurso

Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para a assembleia geral das sanções aplicadas pelo conselho de disciplina.

Artigo 67.º

Prescrição

O procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias, salvo por factos que constituam simultaneamente ilícito penal.

CAPÍTULO VIII

Das disposições finais

Artigo 68.º

Delegações regionais e secções locais

- 1- A criação de delegações regionais e secções locais do Sindicato é da competência da assembleia geral, sob proposta da direção.
- 2- A criação das secções locais será proposta pela respetiva delegação regional, sempre que exista.
- 3- Cada delegação regional elegerá um secretariado composto por um mínimo de três elementos, um do qual será o secretário regional.
- 4- O órgão deliberativo das delegações regionais e secções locais é a assembleia representativa de todos os associados pertencentes à respetiva região ou secção local.
- 5- Estas assembleias serão convocadas pelo respetivo secretariado, nomeadamente para eleições locais, escolha de delegados ao congresso e, de um modo geral, sempre que o achar necessário.
- 6- O processo de eleição e as formas de relação entre as delegações regionais e as secções locais e os órgãos estatutários do Sindicato serão estabelecidos pelo conselho nacional.

Artigo 69.º

Alteração de estatutos

Os estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral desde que essa intenção constitua um ponto exposto da sua ordem de trabalhos e esteja preenchida as condições da realização.

Artigo 70.º

Extinção e dissolução do Sindicato

- 1- A integração ou fusão do Sindicato com outro, bem como a sua extinção, só poderá efetuar-se por deliberação da assembleia geral convocada expressamente para o efeito e tomada por dois terços dos associados.
- 2- No caso de extinção ou dissolução, a assembleia geral definirá os precisos termos em que qualquer deles se processará e qual o destino dos bens do Sindicato, não podendo em caso algum estes ser distribuídos pelos associados.

Registado em 2 de setembro de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fls 157 do livro n.º 2.

II – Direção

Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da PSP – SNCC/PSP

Eleição em 17 de julho de 2013, para o mandato de três anos

Presidente: 131499-Manuel Cardoso Gouveia - Porto

Vice-Presidente adjunto: 138528-António Joaquim Barata de Sousa - Porto

Vice-Presidente para a área sindical: 140897-Manuel Augusto Teixeira dos Santos - Porto

Vice-Presidente para a área das finanças: 139383-Adriano José Cardoso da Silva - Porto

Vice-Presidente para a área jurídica e disciplinar: 141456-António Afonso Santos Matos - Aveiro

Vice-Presidente para a área das relações públicas e externas: 134537-José Maria Araújo da Rocha Rodrigues - Porto

Assessor do Presidente: 140693-Fernando Jorge Machado Junqueira - Porto

Secretário da presidência: 136990-Maria Irene Ferreira Coelho Fonseca - Porto

Tesoureiro: 136562-Fernando Manuel Cabral Rodrigues - Porto

Secretário para a área das finanças: 140731-António Arlindo Lima Barbosa - Porto

Secretário-geral: 133363-António Anjo Amado - Coimbra

Secretário-geral adjunto: 142264-Jorge Manuel Francisco - Lisboa

Secretário da direção nacional: 143726-Jorge Manuel Ferreira Silva - Lisboa

Secretário da área sindical: 144606-Filipe Augusto da Costa Fernandes - Lisboa

Secretário-adjunto da área sindical: 143397-Jorge Mendonça Dias - Setúbal

Secretário da área jurídica e disciplinar: 140550-Manuel António da Silva Barros - Porto

Secretário-adjunto da área jurídica e disciplinar: 133345-Maria de Fátima Pinto Gonçalves - Porto

Secretário da área das relações públicas: 139108-Miguel Carlos Gomes Ferreira - Setúbal

Secretário da área das relações públicas: 144245-António José Fernandes de Carvalho Sobral - Porto

Secretário da área de relações externas: 135137-José Joaquim Taveira Ferreira - Vila Real

Secretário da área de relações externas: 143739-Horácio José Caramelo Pereira - Lisboa

Secretário da área de relações externas: 145589-Nuno Miguel da Rocha Soares - Porto

Coordenador nacional de delegados sindicais: 130844-Joaquim Fernando da Rocha Ribeiro - Porto

Vice-coordenador nacional de delegados sindicais: 138709-Luís Manuel do Rosário Almeida -

Aveiro

Coordenador regional de delegados sindicais da região Norte: 142470-António Augusto Magalhães Mesquita - Porto

Coordenador regional de delegados sindicais da região Centro: 139214-Luís Jorge Correia Ribeiro - Coimbra

Coordenador regional de delegados sindicais da região Sul: 138414-Carlos Alberto Neves Antunes Henriques - Aveiro

Coordenador regional de delegados sindicais das regiões autónomas da Madeira e Açores: 140744-Manuel António Pereira Lopes - Açores

- Suplentes:** - 143463-Rui Jorge Ribeiro Amaral - Porto
- 137776-Jaime Alexandre da Silva Félix - Lisboa
- 138255-João Manuel Meneses Balesteiro - Porto
- -137096-Carlos Alberto Líbano - Porto

UGT - PORTO, União Geral de Trabalhadores do Porto

Eleição em 25 de maio de 2013, para o mandato de quatro anos

Sindicato	Nomes	Cargo
Efetivos:		
SBN	Manuel Pereira Gomes	Presidente
SINDEQ	Osvaldo Fernandes Pinho	Vogal
SPZN	Maria Goreti Carvalho Ferraz	Vogal
SINDEL	Albino Lopes Cunha	Vogal
SINDEP	Francisco Gil de S. Vieira Mendes	Vogal
SBN	Ilda Tavares Bastos Gonçalves Martins	Vogal
SINDITE	José Edgar Valente Loureiro	Vogal
SINTAP	José Alexandre Caldas Ribeiro	Vogal
STE	Maria Manuela Brito C. e Silva	Vogal

Suplentes:

SBN	Luís Augusto da Silva P. Carvalho	Vogal
SITese	António José Silva Santos	Vogal
SINDETELCO	Henrique Pereira	Vogal
SE	Fernanda Maria Morim S. Silva	Vogal
SITRA	António Carlos Ferreira dos Santos	Vogal

Associações de empregadores:

I – Estatutos

...

II – Direção

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos

FEHST Componentes, L.^{da} - Alteração

Alteração aprovada em 25 de julho de 2013, com última publicação de no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2007.](#)

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.
- 3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e

ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgão do coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.
- e) Pronunciar-se sobre o património da CT.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º.

Artigo 8.º

Plenário de emergência

- 1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.
- 3- A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

- 1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação de destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

- 1- O voto é sempre direto.

- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.
 - 3.1-As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.
- 4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de
 - b) Algum dos seus membros;
 - c) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.
- 2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

COMISSÃO DE TRABALHADORES

Artigo 12.º

Natureza da CT

- 1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

- 1- Compete à CT:
 - a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
 - b) Exercer o controlo de gestão nas respetivas empresas;
 - c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
 - d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respe-

- tivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
 - f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

- 1- O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.
- 2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

- 1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se corresponsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

- 1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.
- 2- Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.
- 3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à informação

- 1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

- 3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:
 - a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
 - b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
 - c) Situação de aprovisionamento;
 - d) Previsão, volume e administração de vendas;
 - e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
 - f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
 - g) Modalidades de financiamento;
 - h) Encargos fiscais e parafiscais;
 - i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.
- 5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.
- 6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

- 1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da empresa:
 - a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
 - b) Tratamento de dados biométricos;
 - c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
 - d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
 - e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
 - f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
 - g) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;

- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
 - i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
 - j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.
- 2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.
- 3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.
- 4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.
- 5- Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

- 1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:
- a) Diretamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.
- 2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:
- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
 - b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
 - c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
 - d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
 - e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação apli-

cável.

GARANTIAS E CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DA COMPETÊNCIA E DIREITOS DA CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeriram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.
- 2- O exercício do direito previsto no n.º1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

- 1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.
- 2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 4- Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Ação da CT no interior da empresa

- 1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
- 2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

- 1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

- 2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas com os seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores - oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores - vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras - vinte horas mensais.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

- 1- Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e atividades.
- 2- As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

- 1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade es-

tranha ao coletivo dos trabalhadores.

- 2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ata que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Proteção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

- 1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.
- 2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.
- 3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.
- 4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabili-

dade individual de cada um dos seus membros.

- 5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º.

COMPOSIÇÃO, ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DA CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

- 1- A CT é composta por três elementos, **conforme a alínea b) do artigo 434.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.**
- 2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.
- 3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos **conforme a alínea b) do artigo 434.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.**

Artigo 42.º

Perda de mandato

- 1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.
- 2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º.

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

- 1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.
- 2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT e deliberações

- 1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.
- 2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificativos;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

- 1- Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
 - c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

- 1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.
- 2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.
- 3- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

- 1- A CT articulará a sua ação às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição, de uma comissão coordenadora de grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.
- 2- A CT adere à comissão coordenadora da região.
- 3- Deverá ainda articular a sua atividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

REGULAMENTO ELEITORAL PARA ELEIÇÃO DA CT E OUTRAS DELIBERAÇÕES POR VOTO SECRETO

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 53.º

Eleição da comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral é eleita de entre os trabalhadores da empresa, através de reunião geral de trabalhadores convocada para o efeito.

Artigo 54.º

Constituição da comissão eleitoral

A comissão eleitoral é constituída por um presidente, 1 secretário e um representante da cada lista.

Artigo 55.º

Mandato da comissão eleitoral

A comissão eleitoral é eleita e constituída nos termos dos artigos 53.º e 54.º e cessa o seu mandato após a publicação da eleição da comissão de trabalhadores eleita e publicada no *BTE*.

Artigo 56.º

Caderno eleitoral

- 1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 57.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.
- 5- Com a convocação da votação deve ser publicitado o respetivo regulamento.
- 6- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

Artigo 58.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

- 1- O ato eleitoral é convocado pela CE.
- 2- O ato eleitoral pode ser convocado por **100 ou 20 %** dos trabalhadores da empresa.

Artigo 59.º

Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT **100 ou 20 %** dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 4- As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o ato eleitoral.
- 5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º1 deste artigo, pelos proponentes.
- 6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 60.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 61.º

Aceitação das candidaturas

- 1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 62.º

Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.
- 2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.
- 3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 63.º

Local e horário da votação

- 1- A votação da constituição da CT e dos projetos de estatutos é simultânea, com votos distintos.
- 2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabeleci-

mento.

- 3- A votação é efetuada durante as horas de trabalho.
- 4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.
- 5- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.
- 6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.
- 7- Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respetivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 64.º

Laboração contínua e horários diferenciados

- 1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respetiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.
- 2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 65.º

Mesas de voto

- 1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.
- 2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.
- 3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.
- 4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.
- 5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.
- 6- Os trabalhadores referidos no n.º4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 66.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respetiva prestação de trabalho.
- 2- A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas sub-comissões de trabalhadores, caso existam.
- 3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 67.º

Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 5- A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 68.º

Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre.
- 3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.
- 4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.
- 5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da

mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

- 6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.
- 7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 69.º

Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.
- 4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 70.º

Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:
 - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.
- 4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 71.º

Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.
- 3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.
- 4- Uma cópia de cada ata referida no n.º 2 é afixada junto do respetivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.
- 5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.
- 6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 72.º

Registo e publicidade

- 1- Durante o prazo de **10 dias** a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.
- 2- A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.
- 3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respetivas atividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 73.º

Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.
- 4- O requerimento previsto no n.º3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos

resultados da eleição.

- 5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.
- 6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.
- 7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 74.º

Destituição da CT

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.
- 2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.
- 3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, **100 ou 20 %** dos trabalhadores da empresa.
- 4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 10 dias a contar da data da receção do requerimento.
- 5- O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.
- 7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 75.º

Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

- 1- A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.
- 2- Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

OUTRAS DELIBERAÇÕES POR VOTO SECRETO

Artigo 76.º

Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 77.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 30 de agosto de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 104, a fls 194 do livro n.º 1.

II – Eleições

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I – Convocatórias:

Saint Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, 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 efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da Lei supra referida e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 29 de agosto de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Saint Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, S.A.

“Pela presente comunicamos a V.Exas., com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 18 de novembro de 2013, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: Saint Gobain Sekurit Portugal – Vidro Automóvel, S.A.

Morada: Estrada Nacional 10, Lugar D. Pedro – 2690-361 Santa Iria da Azoia

II – Eleição de representantes

Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S.A.

Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho na Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S.A., realizada em 13 de agosto de 2013, conforme convocatória publicada no [Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 20 de 22 de maio de 2013](#).

Efetivos

Manuel Augusto Videira	N.º 2301	Op. Principal Enchimento
Simauro Alexandre Ficas Cardoso	N.º 8407	Técnico de Enchimento
Carlos António Monteiro Correia	N.º 8503	Técnico de Enchimento
Ricardo José Morgado Fernandes	N.º 8405	Técnico de Enchimento
Bruno Alexandre Martins Silvano	N.º 8244	Técnico de Enchimento

Suplentes

Filipe Dias Cardoso	N.º 8057	Técnico de Enchimento
Daniel José Pereira dos Santos	N.º 8541	Técnico de Enchimento
Rui Nelson Barroso de Carvalho	N.º 8665	Técnico de Enchimento
Maria Margarida Melo	6000536	Técnico de Enchimento
Vitor José Alemão Galante de Matos	N.º 8534	Técnico de Enchimento

Registado em 28 de agosto, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 64, a fls 82 do livro n.º 1.

Conselhos de empresa europeus:

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES