



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Böllinghaus Steel, SA - Autorização de laboração contínua .....	1836
- Copo Têxtil Portugal, SA - Autorização de laboração contínua .....	1837
- PLASOESTE - Sociedade Transformadora de Plásticos, L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	1837
- SILENCOR - Indústrias Metálicas, L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	1838
- Transbase - Transporte e Logística, SA - Autorização de laboração contínua .....	1838
- Urmáquinas - Equipamentos de Aluguer, L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	1839
- Adubos Deiba - Comercialização de Adubos, L. <sup>da</sup> - Autorização de alargamento do período de laboração .....	1839
- ALENTUBO - Fabricação de Tubos, SA - Autorização de alargamento do período de laboração .....	1840
- Andrade & Aires Pinto, L. <sup>da</sup> - Autorização de alargamento do período de laboração .....	1840
- Auto Ribeiro, L. <sup>da</sup> - Autorização de alargamento do período de laboração .....	1841
- Cartrack - Sistema de Controlo e Identificação de Veículos, SA - Autorização de alargamento do período de laboração .....	1841
- Cladd & Manufacturing Services Portugal, Unipessoal, L. <sup>da</sup> - Autorização de alargamento do período de laboração .....	1842
- Dias Fernandes & Andrade Lopes, L. <sup>da</sup> - Autorização de alargamento do período de laboração .....	1843
- Eurotábua, SA - Autorização de alargamento do período de laboração .....	1843
- FCC Construcción, SA - Autorização de alargamento do período de laboração .....	1844
- FERGRUPO - Construções e Técnicas Ferroviárias, SA (Braga) - Autorização de alargamento do período de laboração .....	1844
- FERGRUPO - Construções e Técnicas Ferroviárias, SA (Bragança) - Autorização de alargamento do período de laboração ..	1845
- FERGRUPO - Construções e Técnicas Ferroviárias, SA (Porto) - Autorização de alargamento do período de laboração .....	1845
- FERGRUPO - Construções e Técnicas Ferroviárias, SA (Viseu) - Autorização de alargamento do período de laboração .....	1846
- JSB Inovação Têxtil, L. <sup>da</sup> - Autorização de alargamento do período de laboração .....	1846
- Montalfer - Montagens e Construções Metálicas, L. <sup>da</sup> - Autorização de alargamento do período de laboração .....	1847
- OPWAY - Engenharia, SA - Autorização de alargamento do período de laboração .....	1847
- Raporal - Rações de Portugal, SA - Autorização de alargamento do período de laboração .....	1848

- Teixeira Duarte - Engenharia e Construções, SA - Autorização de alargamento do período de laboração ..... 1848

**Portarias de condições de trabalho:**

...

**Portarias de extensão:**

- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa de Cortiça e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, e outros ..... 1849

- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços ..... 1850

**Convenções coletivas:**

- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra - Alteração salarial e outras ..... 1852

- Acordo coletivo entre a Sacor Marítima, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 1856

- Acordo de empresa entre a Petróleos Portugal - PETROGAL, SA e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outros - Revisão global ..... 1869

- Acordo de empresa entre a Petróleos Portugal - PETROGAL, SA e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros - Revisão global ..... 1896

- Acordo de empresa entre a FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup> e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 1923

- Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração salarial e outras ..... 1942

- Acordo de empresa entre a POLO - Produtos Ópticos, SA e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração salarial e outras ..... 1943

- Acordo de adesão da ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal ao contrato coletivo celebrado entre a ASCO-OP - Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SINTICABA - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins ..... 1945

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- UGT - Évora, União Geral de Trabalhadores de Évora - Alteração ..... 1947
- UGT - Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre - Alteração ..... 1957

**II – Direção:**

- UGT - Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre ..... 1968
- STEC - Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos ..... 1968

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- AHP - Associação de Hotelaria de Portugal - Alteração ..... 1969
- APEIP - Associação Portuguesa das Empresas Gestoras de Investimentos Publicitários - Alteração ..... 1970
- LUSAPME - Associação de Pequenas e Médias Empresas - Alteração ..... 1971

**II – Direção:**

- Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso ..... 1976
- Associação Empresarial da Póvoa de Varzim ..... 1976
- AHP - Associação de Hotelaria de Portugal - Substituição ..... 1976

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

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

**I – Convocatórias:**

...

**II – Eleição de representantes:**

- Câmara Municipal da Nazaré ..... 1977
- EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM ..... 1977
- EuroResinas - Indústrias Químicas, SA ..... 1977

- INCORTCAR, L. <sup>da</sup> .....	1978
- Serviços Municipalizados da Nazaré .....	1978

**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: dsrscot@dgert.msess.pt

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Böllinghaus Steel, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Böllinghaus Steel, SA», NIF 503752533, com sede na Travessa da Indústria, n.º 6, Vieira de Leiria, freguesia do mesmo nome, concelho da Marinha Grande, distrito de Leiria, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, setor de embalagem, localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector metalúrgico e metalomecânico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 33, de 8 de setembro de 2009.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, decorrentes do significativo acréscimo do número de encomendas. Efetivamente, encontrando-se esgotada a capacidade produtiva do setor de embalagem, e considerando o objetivo estratégico de duplicar a capacidade produtiva até ao ano de 2020, entende a empresa que apenas o recurso ao regime de laboração solicitado permitirá a satisfação das encomendas e do cumprimento dos prazos de entrega, bem como o alcance do objetivo supracitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime

de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- A comissão sindical, instada a pronunciar-se, nada opôs à pretensão da empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia.

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Böllinghaus Steel, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, setor de embalagem, localizado na Travessa da Indústria, n.º 6, Vieira de Leiria, freguesia do mesmo nome, concelho da Marinha Grande, distrito de Leiria.

Lisboa, 6 de junho de 2014 - O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **Copo Têxtil Portugal, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Copo Têxtil Portugal, SA», NIF 504336517, com sede em Devesa Velha apartado 240, 3700-911 freguesia e concelho de S. João da Madeira, distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, secção de tecelagem, localizado na Avenida de Perlonga, n.º 164, 4780-398 Burgães, freguesia da União das Freguesias de Santo Tirso, Couto e Burgães, concelho de Santo Tirso, distrito do Porto.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector económico das indústrias de lanifícios e afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 17, de 8 de maio 2008, e alterações subsequentes.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade crescente de acompanhamento da competitividade no setor, com o aproveitamento e rentabilização dos meios de produção disponíveis. Assim, considerando o investimento previsto na aquisição de mais algumas máquinas e uma eficaz utilização dos equipamentos, será possível uma maior capacidade de resposta ao acréscimo das encomendas e dos clientes, além do inerente retorno do investimento efetuado. A empresa entende que tal desiderato apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração contínua.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;
- 3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Norte, do Ministério da Economia e do Emprego;
- 5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Copo Têxtil Portugal, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, secção de tecelagem, localizado na Avenida de Perlonga, n.º 164, 4780-398 Burgães, freguesia da União das Freguesias de Santo Tirso, Couto e Burgães, concelho de Santo Tirso,

distrito do Porto.

Lisboa, 6 de junho de 2014 - O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **PLASOESTE - Sociedade Transformadora de Plásticos, L.ª - Autorização de laboração contínua**

A empresa «PLASOESTE - Sociedade Transformadora de Plásticos, L.ª», NIF 501768319, com sede na Rua Almirante Gago Coutinho, n.º 17, Mafra, freguesia e concelho de Mafra, Distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no setor fabril do seu estabelecimento industrial localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector das indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 16, de 29 de abril de 2007, e subsequentes revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de o processo produtivo utilizar diversos equipamentos cujas especificações técnicas desaconselham eventual paragem, e designadamente na fase de arranque, não permitindo a rentabilização exigível da maquinaria instalada e gerando uma quantidade considerável de desperdícios a nível energético. Entende a requerente que a situação descrita apenas poderá ser ultrapassada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;
- 3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do Ministério da Economia e da Inovação;
- 5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «PLASOESTE - Sociedade

Transformadora de Plásticos, L.<sup>da</sup>», a laborar continuamente no setor fabril do seu estabelecimento industrial localizado na Rua Almirante Gago Coutinho, n.º 17, Mafra, freguesia e concelho de Mafra, Distrito de Lisboa.

Lisboa, 6 de junho de 2014 - O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **SILENCOR - Indústrias Metálicas, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa «SILENCOR - Indústrias Metálicas, L.<sup>da</sup>», NIF 501340394, com sede na E.N. 230, Travassô, freguesia do mesmo nome, concelho de Águeda, distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, setores de produção e manutenção, localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector económico das ferragens, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 10, de 15 de março 2001, e alteração subsequente.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade crescente de acompanhamento da competitividade no setor, com o aproveitamento e rentabilização dos meios de produção disponíveis. Assim, uma melhor utilização de todo o parque de máquinas, cuja capacidade produtiva se encontra subaproveitada, permitirá uma maior capacidade de resposta a solicitações dos clientes, em número crescente, designadamente do exterior, e especialmente ao nível do cumprimento de prazos de entrega e de fixação do preço final da mercadoria. A empresa entende que tal desiderato apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração contínua.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, serão os mesmos admitidos para o efeito.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia e da Inovação;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «SILENCOR - Indústrias Metálicas, L.<sup>da</sup>», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, setores de produção e manutenção, localizado na E.N. 230, Travassô, freguesia do mesmo nome, concelho de Águeda, distrito de Aveiro.

Lisboa, 6 de junho de 2014 - O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **Transbase - Transportes e Logística, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Transbase - Transportes e Logística, SA», NIPC 503240354, com sede em Lugar do Marujo, Bugalhos, freguesia do mesmo nome, concelho de Alcanena, distrito de Santarém, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no respetivo estabelecimento localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da distribuição de produtos alimentares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 19, de 22 de maio de 2011.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de, no âmbito do objeto social da empresa, de transporte de mercadorias, bem como prestação de serviço logístico inerente à gestão e exploração de entrepostos de distribuição alimentar, para o que possui algumas grandes áreas de armazenamento de mercadorias ao longo do território do território continental, onde se concentram as mercadorias, em grandes quantidades, para redistribuição pelos seus clientes, necessitar, no caso concreto, para que esse abastecimento seja efetuado com eficácia e eficiência, assegurando a logística do armazenamento, carga, transporte rodoviário a longas distâncias, descarga e acondicionamento de mercadorias de grande consumo, algumas delas perecíveis, de um regime de funcionamento conforme o proposto.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida

atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento e desenvolvimento da atividade da empresa, por decisão das diversas entidades competentes, designadamente o município de Alcanena, o Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres e a Direção Geral de Veterinária;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

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

É autorizada a empresa «Transbase - Transportes e Logística, SA», a laborar continuamente no estabelecimento localizado no Lugar do Marujo, Bugalhos, freguesia do mesmo nome, concelho de Alcanena, distrito de Santarém.

Lisboa, 24 de abril de 2014 - O Secretário de Estado Adjunto e da Economia, *Leonardo Bandeira de Melo Mathias* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **Urmáquinas - Equipamentos de Aluguer, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Urmáquinas - Equipamentos de Aluguer, L.<sup>da</sup>», NIPC 503048119, com sede no Parque Industrial da Beijoca, freguesia de Algueirão/Mem Martins, concelho de Sintra, distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no setor de lavaria da empresa Almina - Minas do Alentejo, SA, localizado em Aljustrel, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Beja.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de ter celebrado contrato de prestação de serviços com a empresa Almina, SA, a qual já dispõe da respetiva autorização para laborar em regime contínuo, acentuando que os serviços prestados, no setor lavaria, complementam a atividade desenvolvida na mina. Acrescenta, ainda, a importância da exploração das minas de Aljustrel no contexto do desenvolvimento económico da região do Alentejo bem como o crescimento exponencial da procura da matéria produzida. Ora, considerando o exposto, entende a requerente que os objetivos propostos apenas serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não

levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- A atividade da empresa não se encontra sujeita a qualquer licenciamento;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Urmáquinas - Equipamentos de Aluguer, L.<sup>da</sup>», a laborar continuamente no setor de lavaria da empresa Almina - Minas do Alentejo, SA, localizado em Aljustrel, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Beja.

Lisboa, 24 de abril de 2014 - O Secretário de Estado Adjunto e da Economia, *Leonardo Bandeira de Melo Mathias* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **Adubos Deiba - Comercialização de Adubos, L.<sup>da</sup> - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «Adubos Deiba - Comercialização de Adubos, L.<sup>da</sup>», NIF 504279580, com sede no Parque Industrial da Mitrena, Lotes 42-45, Setúbal, freguesia do Sado, concelho e distrito de Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração no estabelecimento (setor armazém) sito no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de cumprir determinados imperativos contratuais e por questões relacionadas com a necessidade de abastecer o setor agrícola. Por um lado a atividade da empresa encontra-se adstrita às necessidades verificadas no setor agrícola, designadamente nos meses entre dezembro e maio, em que se processa o reforço dos abastecimentos e fornecimentos realizados junto de outros estabelecimentos e, por outro, é exigível uma postura no mercado que vá de encontro com as necessidades do cliente, face à grande concorrência existente no setor. Para além de que a requerente tem vindo a alargar

a sua estratégia de crescimento e expansão ao mercado internacional, representando o setor das exportações, já, uma fatia assinalável do volume de faturação. Assim, e de forma, também a garantir a sustentabilidade da empresa, entende esta ser imperativo o recurso ao regime de laboração solidificado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- A empresa se encontra legalmente constituída, não carecendo de licenciamento;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Adubos Deiba - Comercialização de Adubos, L.da», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, no estabelecimento (setor armazém) sito no Parque Industrial da Mitrana, Lotes 42-45, Setúbal, freguesia do Sado, concelho e distrito de Setúbal.

Lisboa, 6 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **ALENTUBO - Fabricação de Tubos, SA - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «Alentubo - Fabricação de Tubos, SA», NIF 509065678, com sede no Bairro de S. Miguel, Rua dos Eletricistas, n.º 20, freguesia de Santa Maria da Feira, concelho e distrito de Beja, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração no estabelecimento industrial localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da indústria de prefabricação em betão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 21 de 8 de Junho de 2011.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando ter adjudicado algumas importantes obras integradas no desenvolvi-

mento do processo de regadio do Alqueva e ser necessário garantir o cumprimento dos trabalhos e prazos estabelecidos. Entende a empresa que o recurso ao regime de laboração proposto será, por conseguinte, a opção admissível pela empresa.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Alentejo, do Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Alentubo - Fabricação de Tubos, SA», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, no estabelecimento industrial localizado no Bairro de S. Miguel, Rua dos Eletricistas, n.º 20, freguesia de Santa Maria da Feira, concelho e distrito de Beja.

Lisboa, 5 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **Andrade & Aires Pinto, L.da - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «Andrade & Aires Pinto, L.da», NIF 510380638, com sede em Lugar da Boavista, Bloco 4, r/c, esq., Centro, Dalvares, União das Freguesias de Tarouca e Dalvares, concelho de Tarouca, distrito de Viseu, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração na obra «empreitada geral de construção do aproveitamento hidroelétrico de Ribeiradio-Ermida» localizada em Ribeira de Frades, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Viseu.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 12, de 29 de março 2010, com reificação e republicação integral no *Boletim do Trabalho e*

*Emprego*, 1.ª Série, n.º 17, de 8 de maio de 2010, ambos os instrumentos com portaria de extensão inserta no Diário da República, I Série, número 134, de 13 de julho de 2010 (portaria n.º 495/2010).

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de a obra em causa tratar-se de um projeto que, pela sua complexidade, acarreta elevados condicionalismos em termos de planeamento de trabalhos, sendo necessário a criação de condições de segurança adequadas mas que obstam ao cumprimento dos prazos e objetivos que, impreterivelmente, a empreitada tem de atingir. Assim sendo, e de forma a que mantendo o rigoroso cumprimento das normas de segurança possa a empresa, também, cumprir com os prazos e objetivos definidos, entende aquela entidade que tais desideratos apenas serão passíveis de concretização mediante recurso ao regime de laboração sugerido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- É a empresa detentora de Alvará de construção atualizado, emitido pelo INCI;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Andrade & Aires Pinto, L.ª», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, na obra «empreitada geral de construção do aproveitamento hidroelétrico de Ribeiradio-Ermida» localizada em Ribeira de Frades, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Viseu.

Lisboa, 5 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **Auto Ribeiro, L.ª - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «Auto Ribeiro, L.ª», NIF 500434980, com sede na Rua de S. Caetano, n.ºs 459 e 519, Canelas, freguesia do mesmo nome, concelho de V. N. Gaia, distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração no esta-

belecimento fabril localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector automóvel, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 37 de 8 de outubro de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o substancial aumento de encomendas e o aparecimento de novos clientes, sobretudo de países estrangeiros. Assim, face à capacidade produtiva instalada e no sentido do cumprimento dos prazos acordados com os compradores, obviando a eventuais cancelamentos de encomendas ou penalizações, mantendo a competitividade da empresa no mercado e a inerente sanidade financeira, entende aquela entidade que o recurso ao regime proposto é a opção admissível no contexto.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Norte, do Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Auto Ribeiro, L.ª», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, no estabelecimento industrial localizado na Rua de S. Caetano, n.ºs 459 e 519, Canelas, freguesia do mesmo nome, concelho de V. N. Gaia, distrito do Porto.

Lisboa, 5 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **Cartrack - Sistema de Controlo e Identificação de Veículos, SA - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «Cartrack - Sistema de Controlo e Identificação de Veículos, SA», NIF 505464713, com sede na Av. D. Nuno Álvares Pereira, n.º 51, Estoril, União das freguesias

de Cascais e Estoril, concelho de Cascais, distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração no estabelecimento localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos, publicada no Diário da República, 1.ª Série, n.º 143, de 26 de julho (portaria n.º 736/2006) e alterações subsequentes.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de pretender instalar um serviço de apoio à empresas suas clientes, através de uma sala de controlo onde se processa a monitorização do sistema de localização de viaturas permitindo que em caso de roubo ou *carjacking* as autoridades possam intervir rapidamente no auxílio ou recuperação do veículo. Sendo, por conseguinte um serviço de enorme importância estratégica comercial e economicamente vital e considerando a competitividade existente nesse setor económico, entende a requerente que o recurso ao regime proposto é a opção admissível, no contexto.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- A empresa se encontra legalmente constituída;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Cartrack - Sistema de Controlo e Identificação de Veículos, SA», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, no estabelecimento localizado na Av. D. Nuno Álvares Pereira, n.º 51, Estoril, União das freguesias de Cascais e Estoril, concelho de Cascais, distrito de Lisboa.

Lisboa, 5 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **Cladd & Manufacturing Services Portugal, Unipessoal, L.ª - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «Cladd & Manufacturing Services Portugal, Unipessoal, L.ª», NIF 510690785, com sede na Zona Industrial Casal da Areia, Rua G, Lote 22, Coz, freguesia do mesmo nome, concelho de Alcobaça, distrito de Leiria, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração no estabelecimento fabril localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da metalurgia e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 33 de 8 de setembro de 2009.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o aumento de encomendas, com prazos bem definidos, sendo, por conseguinte, fundamental rentabilizar, em conexão, os equipamentos da empresa, evitando, assim, as consequentes penalizações, em caso de incumprimento e permitindo à empresa o inerente aumento de capacidade competitiva. Pelo que será o regime proposto a opção admissível pela empresa.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia de Lisboa e Vale do Tejo, do Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Cladd & Manufacturing Services Portugal, Unipessoal, L.ª», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, no estabelecimento fabril localizado em Coz, freguesia do mesmo nome, concelho de Alcobaça, distrito de Leiria.

Lisboa, 5 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **Dias Fernandes & Andrade Lopes, L.<sup>da</sup> - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «Dias Fernandes & Andrade Lopes, L.<sup>da</sup>», NIF 510242359, com sede na Rua Domingos António Lopes Oliveira, Pav. 14, Guardizela, freguesia do mesmo nome, concelho de Guimarães, distrito de Braga, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração no estabelecimento industrial localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector das indústrias têxteis e de vestuário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando não só o acentuado aumento de encomendas por parte clientes atuais mas também o crescimento significativo da sua carteira de compradores. Assim, para efeitos de cumprimento dos prazos acordados, com manutenção de padrões de elevada qualidade, de modo a permitir a competitividade da requerente, o recurso ao regime proposto é a opção admissível pela empresa.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Norte, do Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Dias Fernandes & Andrade Lopes, L.<sup>da</sup>», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, no estabelecimento industrial localizado na Rua Domingos António Lopes Oliveira, Pav. 14, Guardizela, freguesia do mesmo nome, concelho de Guimarães, distrito de Braga.

Lisboa, 6 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **Eurotábua, SA - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «Eurotábua, SA», NIF 503159450, com sede em Paul, freguesia de Sinde, concelho de Tábua, distrito de Coimbra, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração no estabelecimento fabril localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da indústria da madeira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 41 de 8 de novembro de 2008.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o elevado investimento efetuado em maquinaria de ponta, para efeitos de fazer face a novas encomendas, sendo alguns clientes de expressão internacional. Assim, para efeitos de cumprimento dos prazos acordados, com manutenção de padrões de elevada qualidade, será necessário que aquele equipamento possa ser utilizado intensamente de modo a permitir a competitividade da requerente, sendo o recurso ao regime proposto a opção admissível pela empresa.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Eurotábua, SA», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, no estabelecimento fabril localizado em Paul, freguesia de Sinde, concelho de Tábua, distrito de Coimbra.

Lisboa, 6 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **FCC Construcción, SA - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «FCC Construcción, SA», NIF 980175933, com sede em Barcelona, Espanha e sucursal na Rua Central Park, n.º 2, 3.º Piso, Linda-a-Velha, freguesia do mesmo nome, concelho de Oeiras, distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração na obra «empreitada geral de construção do aproveitamento hidroelétrico de ribeirão-Ermida» localizada em Ribeira de Frades, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Viseu.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 12, de 29 de março 2010, com retificação e republicação integral no *Boletim do trabalho e Emprego*, 1.ª Série n.º 17, de 8 de maio de 2010, ambos os instrumentos com portaria de extensão inserta no Diário da República, I Série, n.º 134, de 13 de julho de 2010 (portaria n.º 495/2010).

A requerente, que integra um agrupamento complementar de empresas, fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica que assentam no facto da presente empreitada ter como condição essencial o cumprimento do prazo estipulado pelo dono da obra, situação apenas possível de concretização com o recurso ao regime de laboração sugerido, obviando, assim, a perdas significativas para a empresa, a vários níveis.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra regularizado o exercício da atividade da empresa para a execução da obra a realizar;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «FCC Construcción, SA», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, na obra «empreitada geral de construção do aproveitamento hidroelétrico de ribeirão-Ermida» localizada em Ribeira de Frades, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Viseu.

Lisboa, 6 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **FERGRUPO - Construções e Técnicas Ferroviárias, SA (Braga) - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «FERGRUPO - Construções e Técnicas Ferroviárias, SA», NIF 502156392, com sede na Avenida José Malhoa, n.º 16 F, Edifício Europa, 4.º piso, freguesia de Campolide, concelho e distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração nas instalações adstritas à obra «Ramal de Braga PK 0+000 ao PK 15+508 Nine/Braga», localizada no distrito de Braga.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 12, de 29 de março 2010, com retificação e republicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série n.º 17, de 8 de maio de 2010, ambos os instrumentos com portaria de extensão inserta no Diário da República, I Série, n.º 134, de 13 de julho de 2010 (portaria n.º 495/2010).

A requerente, cuja atividade principal consiste na construção, manutenção e renovação de vias férreas, fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica, invocando a necessidade de criação de condições de segurança adequadas que impedem a realização simultânea dos trabalhos com o transporte de passageiros e mercadorias, havendo, mesmo, neste período, suspensão das circulações ferroviárias. Por conseguinte, os fins propostos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- É a empresa detentora de alvará de construção atualizado, emitido pelo INCI;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «FERGRUPO - Construções e Técnicas Ferroviárias, SA», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, nas respetivas instalações adstritas à obra «ramal de Braga PK 0+000 ao PK 15+508 Nine/Braga», localizada

distrito de Braga.

Lisboa, 5 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **FERGRUPO - Construções e Técnicas Ferroviárias, SA (Bragança) - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «FERGRUPO - Construções e Técnicas Ferroviárias, SA», NIF 502156392, com sede na Avenida José Malhoa, n.º 16 F, Edifício Europa, 4.º piso, freguesia de Campolide, concelho e distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração nas instalações adstritas à obra «linha do Tua PK 41+759 ao PK 54+200», localizada no distrito de Bragança.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 12, de 29 de março 2010, com retificação e republicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série n.º 17, de 8 de maio de 2010, ambos os instrumentos com portaria de extensão inserta no Diário da República, I Série, n.º 134, de 13 de julho de 2010 (portaria n.º 495/2010).

A requerente, cuja atividade principal consiste na construção, manutenção e renovação de vias férreas, fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica, invocando a necessidade de criação de condições de segurança adequadas que impedem a realização simultânea dos trabalhos com o transporte de passageiros e mercadorias, havendo, mesmo, neste período, suspensão das circulações ferroviárias. Por conseguinte, os fins propostos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- É a empresa detentora de alvará de construção atualizado, emitido pelo INCI;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do

artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «FERGRUPO - Construções e Técnicas Ferroviárias, SA», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, nas respetivas instalações adstritas à obra «linha do Tua PK 41+759 ao PK 54+200», localizada no distrito de Bragança.

Lisboa, 5 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **FERGRUPO - Construções e Técnicas Ferroviárias, SA (Porto) - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «FERGRUPO - Construções e Técnicas Ferroviárias, SA», NIF 502156392, com sede na Avenida José Malhoa, n.º 16 F, Edifício Europa, 4.º piso, freguesia de Campolide, concelho e distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração nas instalações adstritas às obras «linha do Minho PK 0+000 ao PK 131+449 Porto-Campanhã/Valença», «linha do Vouga PK 0+000 ao PK 95+503 Aveiro/Espinho», «linha do Douro PK 8+430 ao 172+000 Ermesinde/Pocinho», «concordância S. Gemil PK 0+000 ao PK 3,812 Ermesinde/São Gemil» e «linha de Leixões PK 0+000 ao PK 18+852 Contumil/Leixões», localizada no distrito do Porto.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 12, de 29 de março 2010, com retificação e republicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série n.º 17, de 8 de maio de 2010, ambos os instrumentos com portaria de extensão inserta no Diário da República, I Série, n.º 134, de 13 de julho de 2010 (portaria n.º 495/2010).

A requerente, cuja atividade principal consiste na construção, manutenção e renovação de vias férreas, fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica, invocando a necessidade de criação de condições de segurança adequadas que impedem a realização simultânea dos trabalhos com o transporte de passageiros e mercadorias, havendo, mesmo, neste período, suspensão das circulações ferroviárias. Por conseguinte, os fins propostos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na em-

presa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- É a empresa detentora de alvará de construção atualizado, emitido pelo INCI;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «FERGRUPO - Construções e Técnicas Ferroviárias, SA», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, nas respetivas instalações adstritas às obras «linha do Minho PK 0+000 ao PK 131+449 Porto-Campanhã/Valença», «linha do Vouga PK 0+000 ao PK 95+503 Aveiro/Espinho», «linha do Douro PK 8+430 ao 172+000 Ermesinde/Pocinho», «concordância S. Gemil PK 0+000 ao PK 3,812 Ermesinde/São Gemil» e «linha de Leixões PK 0+000 ao PK 18+852 Contumil/Leixões», localizadas no distrito do Porto.

Lisboa, 5 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **FERGRUPO - Construções e Técnicas Ferroviárias, SA (Viseu) - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «FERGRUPO - Construções e Técnicas Ferroviárias, SA», NIF 502156392, com sede na Avenida José Malhoa, n.º 16 F, Edifício Europa, 4.º Piso, freguesia de Campolide, concelho e distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração nas instalações adstritas à obra «linha do Douro PK8 + 430 ao 172+000 Ermesinde/Pocinho», localizada no distrito de Viseu.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 12, de 29 de março 2010, com retificação e republicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série n.º 17, de 8 de maio de 2010, ambos os instrumentos com portaria de extensão inserta no Diário da República, I Série, n.º 134, de 13 de julho de 2010 (portaria n.º 495/2010).

A requerente, cuja atividade principal consiste na construção, manutenção e renovação de vias férreas, fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica, invo-

cando a necessidade de criação de condições de segurança adequadas que impedem a realização simultânea dos trabalhos com o transporte de passageiros e mercadorias, havendo, mesmo, neste período, suspensão das circulações ferroviárias. Por conseguinte, os fins propostos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- É a empresa detentora de alvará de construção atualizado, emitido pelo INCI;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «FERGRUPO - Construções e Técnicas Ferroviárias, SA», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, nas respetivas instalações adstritas à obra «linha do Douro PK8 + 430 ao 172+000 Ermesinde/Pocinho», localizada no distrito de Viseu.

Lisboa, 5 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **JSB Inovação Têxtil, L.ª - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «JSB Inovação Têxtil, L.ª», NIF 510531091, com sede na Travessa Couto de Manhente, n.º 118, Lote 7, freguesia de Manhente, concelho de Barcelos, distrito de Braga, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração no estabelecimento fabril localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector das indústrias têxteis e de vestuário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de rentabilizar os novos equipamentos instalados, com

máquinas e eliminação de paragens de produção, diminuição do custo da energia e aumento da produtividade. Verificando-se, ainda, um substancial aumento de encomendas e no sentido do cumprimento dos prazos acordados com os clientes, entende aquela entidade que o recurso ao regime proposto é a opção admissível, no contexto.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Norte, do Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «JSB Inovação Têxtil, L.<sup>da</sup>», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, no estabelecimento industrial localizado na Travessa Couto de Manhente, n.º 118, Lote 7, freguesia de Manhente, concelho de Barcelos, distrito de Braga.

Lisboa, 5 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **Montalfer - Montagens e Construções Metálicas, L.<sup>da</sup> - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «Montalfer - Montagens e Construções Metálicas, L.<sup>da</sup>», NIF 501316981, com sede na Estrada Nacional 118, Km 38,6 Fazendas Novas, Benavente, freguesia e concelho de Benavente, distrito de Santarém, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração nas instalações adstritas à «obra n.º 12215 - Lote 3 IC3 Condeixa/Coimbra», localizadas no distrito de Coimbra.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da metalurgia e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 33, de 8 de setembro de 2009.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando que os trabalhos a executar, reparação de estrutura metálica de ponte, pelas suas características e condicionantes, apenas poderão desenvolver-se no período noturno. Por conseguinte, e também no sentido de obviar a atrasos na observância da empreitada, entende a empresa que o recurso ao regime de laboração proposto será, por conseguinte, a opção admissível para a situação em apreço.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- É a empresa detentora de Alvará de construção atualizado, emitido pelo INCI;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Montalfer - Montagens e Construções Metálicas, L.<sup>da</sup>», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, nas instalações adstritas à «obra n.º 12215 - Lote 3 IC3 Condeixa/Coimbra», localizadas no distrito de Coimbra.

Lisboa, 5 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **OPWAY - Engenharia, SA - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «OPWAY - Engenharia, SA», NIF 500207577, com sede na Rua Professor Fernando da Fonseca, Edifício Visconde de Alvalade, 5.º, Lisboa, freguesia do Lumiar, concelho e distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração na obra «empreitada geral de construção do aproveitamento hidroelétrico de Ribeiradio-Ermida» localizada em Ribeira de Frades, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Viseu.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Em-*

prego, 1.ª Série, n.º 12, de 29 de março 2010, com retificação e republicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série n.º 17, de 8 de maio de 2010, ambos os instrumentos com portaria de extensão inserta no Diário da República, I Série, n.º 134, de 13 de julho de 2010 (portaria n.º 495/2010).

A requerente, que integra um agrupamento complementar de empresas, fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica que assentam no facto da presente empreitada ter como condição essencial o cumprimento do prazo estipulado pelo dono da obra, situação apenas possível de concretização com o recurso ao regime de laboração sugerido, obviando, assim, a perdas significativas para a empresa, a vários níveis.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra regularizado o exercício da atividade da empresa para a execução da obra a realizar;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «OPWAY - Engenharia, SA», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, na obra «empreitada geral de construção do aproveitamento hidroelétrico de Ribeiradio-Ermida» localizada em Ribeira de Frades, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Viseu.

Lisboa, 6 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **Raporal - Rações de Portugal, SA - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «Raporal - Rações de Portugal, SA», NIF 500227403, com sede em Brejo do Lobo, freguesia de Alto Estanqueiro, concelho do Montijo, distrito de Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração nas instalações industriais, fábrica de rações, sitas no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o

contrato coletivo de trabalho para o sector da indústria de alimentos compostos para animais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2008.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o aumento do volume de encomendas e a satisfação das necessidades decorrentes da aquisição de novas explorações. Assim sendo, considerando a capacidade produtiva pretendida, muito para além da instalada, as especificidades das diversas fases do processo, com os imprescindíveis parâmetros de qualidade, o exigível nível de competitividade no mercado, torna-se indispensável uma otimização de meios e recursos em conjunto com uma reestruturação do horário de funcionamento da fábrica, em conformidade com o regime de laboração requerido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- A comissão sindical foi consultada, por escrito, não se tendo pronunciado sobre a matéria;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Delegação Regional da Indústria e Energia de Lisboa e Vale do Tejo, do Ministério da Indústria e Energia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Raporal - Rações de Portugal, SA», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, nas respetivas instalações industriais, fábrica de rações, sitas em Brejo do Lobo, freguesia de Alto Estanqueiro, concelho do Montijo, distrito de Setúbal.

Lisboa, 6 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **Teixeira Duarte - Engenharia e Construções, SA - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «Teixeira Duarte - Engenharia e Construções, SA», NIF 500097488, com sede em Lagoas Park, Edifício 2, Porto Salvo, freguesia do mesmo nome, concelho de Oeiras, distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de

14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração na empreitada «Aeroporto RETS - Alteração de traçado e localização dos RETIL» localizada em Montenegro, freguesia do mesmo nome, concelho e distrito de Faro.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 12, de 29 de março 2010, com retificação e republicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série n.º 17, de 8 de maio de 2010, ambos os instrumentos com portaria de extensão inserta no Diário da República, I Série, n.º 134, de 13 de julho de 2010 (portaria n.º 495/2010).

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica, invocando a necessidade de criação de condições de segurança adequadas porquanto os trabalhos desenvolvem-se no «lado ar», o que apenas será possível evitando as horas de maior tráfego, e que decorre, ainda, de uma exigência do caderno de encargos. O recurso ao regime de laboração proposto será, por conseguinte, a opção admissível pela empresa.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- É a empresa detentora de Alvará de construção atualizado, emitido pelo INCI;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Teixeira Duarte - Engenharia e Construções, SA», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, na empreitada «Aeroporto RETS - Alteração de traçado e localização dos RETIL», localizada em Montenegro, freguesia do mesmo nome, concelho e distrito de Faro.

Lisboa, 5 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, e outros**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º do e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICCOM - Federação

Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2013, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no Diário da República, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 3 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa de Cortiça e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2013, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção a todas as empresas que, na área de aplicação da convenção se dediquem à mesma atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros número 90/2012, de 31 de outubro.

No sector de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2011 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 62,8 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do sector, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2011, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 2,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A convenção atualiza, ainda, o valor do subsídio de refeição, ao qual corresponde um acréscimo de 1,3 %, o subsídio de refeição para motoristas e ajudantes de motorista, em 1,4 % (pequeno-almoço) e em 1,3 % (almoço, jantar e ceia), bem como o subsídio de refeição para trabalhadores de hotelaria, em 1,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objeto de extensões anteriores, justifica-se que as mesmas sejam incluídas na extensão.

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

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

Embora a convenção tenha área nacional, a presente extensão só abrange o território do continente, uma vez que a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais.

Na linha do compromisso assumido no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Eco-

nómica e verificadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foram observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas na convenção, nomeadamente o critério da representatividade previsto da alínea *c)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros número 90/2012, de 31 de outubro, importa promover a extensão das alterações da convenção em causa nos termos previstos no projeto anexo.

### Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, e outros

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 34, de 15 de setembro de 2013, são estendidas no território do continente:

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

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

2- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

### Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º do e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se públi-

co ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa de Cortiça e o SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2013, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no Diário da República, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 3 de junho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa de Cortiça e o SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2013, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

No sector de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2011 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 67,8 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do sector, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2011, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,004 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A convenção atualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o valor do subsídio de refeição, em 1,3 %, e o abono para falhas, em 2,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objeto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A exemplo das extensões anteriores, tem-se em consideração a existência de outra convenção colectiva, celebrada entre a AIEC - Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e diversas associações sindicais, cujas extensões têm sido limitadas às empresas nela filiadas, enquanto nas empresas não filiadas em qualquer das associações de empregadores do sector se aplicou o contrato colectivo celebrado pela APCOR - Associação Portuguesa de Cortiça, dada a sua maior representatividade e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade.

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

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

Embora a convenção tenha área nacional, a presente extensão só abrange o território do continente. A atividade regulada não existe nas Regiões Autónomas e, em qualquer caso, a extensão no território daquelas Regiões competiria aos respetivos Governos Regionais.

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

### Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa de Cortiça e o SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a APCOR - Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 31, de 22 de agosto de 2013, são estendidas no território do continente:

- a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a acti-

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

2- A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na AIEC - Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça.

## Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra - Alteração salarial e outras**

#### Cláusula Prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 38, de 15 de Outubro de 2009, apenas nas matérias agora revistas.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCTV.

2- O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos II e III.

4- O presente CCTV abrange 98 empregadores e 1082 trabalhadores.

5- Sempre que neste CCTV se ler a expressão «trabalhadores», entende-se aplicável, indiferenciadamente, aos trabalhadores e às trabalhadoras.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- O presente CCTV entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2014 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste CCTV, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no

número 2.

4- A denúncia do CCTV referido no número 1 pode ser feita, decorridos 3 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7- As partes denunciante disporão até dez dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- O CCTV denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- ...

2- O período geral de experiência é de 30 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, por escrito. Um exemplar do acordo deverá ser remetido obrigatoriamente pela empresa à comissão paritária que deliberará em definitivo sobre a necessidade ou desnecessidade do alargamento do período experimental.

3- Findo o período de experiência de 30 dias ou o que for fixado pela comissão paritária, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data da admissão.

4- ...

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Pagamento dos dirigentes sindicais**

Durante o período de quatro dias mensais em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.<sup>a</sup>, continuarão a ser pagos tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, nos termos do disposto na lei para as associações sindicais. O tempo utilizado para além do referido crédito de horas mensal, será justificado mas não retribuído pela empresa.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de 5,75 €

2- ...

3- ...

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Consequência da falta injustificada**

1- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

2- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

3- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente nos dias anteriores e imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado perde também a retribuição referente a estes.

4- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente no dia imediatamente a seguir ao dia de descanso perde também a retribuição referente a este.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Causas de extinção do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Maternidade e paternidade - licença parental inicial**

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe, conforme a cláusula 58.<sup>a</sup>-A.

2- A licença referida no número anterior é acrescida de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclu-

sivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>-A.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas empresas, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula 58.<sup>a</sup>-A, o progenitor que gozar a licença informa a respectiva empresa, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 desta cláusula, a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 desta cláusula, durante o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à empresa, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 58.<sup>a</sup>-A

**Período de licença parental exclusiva da mãe**

1- A mãe pode gozar até 30 dias de licença parental inicial antes do parto.

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

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a empresa e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo medido, logo que possível.

Cláusula 58.<sup>a</sup>-B

**Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 58.<sup>a</sup>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup> caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a empresa, logo que possível e consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>-C

##### Licença parental exclusiva do pai

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

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, a licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>-D

##### Direitos específicos

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação de trabalho, caso a empresa não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial referida na cláusula 58.<sup>a</sup>.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa a empresa e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, devendo informar a empresa e apresentar, logo que possível, atestado médico com indicação do período de licença.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>-E

##### Proibição de despedimento

1- A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efectuada, sem que, previamente, tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, ainda que o seja a outro título.

3- É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer previsto no número 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

4- Se o parecer referido no número 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade patronal após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

5- Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, a entidade patronal não se pode opor à sua reintegração.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Vigência e aplicação das tabelas

As tabelas anexas a este CCTV e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2014.

## ANEXO II

### Enquadramentos

#### Grupo 1:

Ajudante de cozinheiro;  
Alimentador de máquinas;  
Auxiliar de refeitório ou bar;  
Estagiário de escritório e ou caixeiro do 1.º ano;  
Lavador;  
Servente de limpeza;  
Verificador/Embalador.

#### Grupo 2:

Auxiliar de armazém;  
Auxiliar de composição;  
Montador de componentes eléctricos;  
Operador de máquina de corte de molduras;  
Operador de máquina de serigrafia;  
Servente.

#### Grupo 3:

Ajudante de motorista;  
Contínuo;  
Montador de candeeiros;  
Montador de espelhos e molduras;  
Operador de máquina de foscagem.

#### Grupo 4:

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro;  
Ajudante de operador de vidro laminado;  
Condutor de máquinas industriais;  
Escolhedor de casco;  
Estagiário de escritório e ou caixeiro do 2.º ano;  
Montador de aquários B;  
Montador de espelhos electrificados;  
Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas;  
Telefonista.

Grupo 5:

Caixoteiro de vidro plano;  
Cozinheiro;  
Embalador;  
Fiel de armazém (chapa de vidro);  
Montador de aquários electrificados;  
Pintor à pistola;  
Polidor de vidro plano.

Grupo 6:

Agente de planificação do nível VI;  
Cobrador;  
Montador de aquários A;  
Motorista de ligeiros;  
Operador de máquina de fazer aresta e polir;  
Operador de movimentação de cargas;  
Pedreiro ou trolha;  
Técnico de garantia da qualidade de aquários.

Grupo 7:

Agente de planificação do nível VII;  
Biselador;  
Caixeiro;  
Carpinteiro de limpos;  
Chefe de turno de composição;  
Chefe de turno de escolha;  
Colocador;  
Colocador de vidro auto;  
Cortador de chapa de vidro;  
Desenhador;  
Encarregado de embalagem;  
Espelhador;  
Foscador artístico a ácido;  
Foscador artístico a areia de vidro plano;  
Maçariqueiro;  
Moldureiro ou dourador;  
Montador afinador;  
Montador de caixilhos de alumínio;  
Motorista de pesados;  
Oficial de electricista;  
Operador afinador de máquina automática de serigrafia;  
Operador de composição;  
Operador de fornos;  
Operador de fornos de têmpera de vidro;  
Operador de transformação de vidro;  
Operador de máquina CNC;  
Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel;  
Operador de máquina de corte de chapa de vidro;  
Operador de máquina de vidro duplo;  
Operador de vidro laminado;  
Polidor metalúrgico;  
Promotor de vendas;  
Serralheiro de caixilhos de alumínio;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Técnico de manutenção do grau I;

Torneiro mecânico;  
Vendedor.

Grupo 8:

Assistente administrativo do nível VIII;  
Caixa principal;  
Chefe de secção;  
Comprador;  
Medidor orçamentista;  
Secretário de direcção;  
Sub-encarregado;  
Técnico administrativo do nível VIII;  
Técnico comercial do nível VIII;  
Técnico industrial do nível VIII;  
Técnico de informática;  
Técnico de laboratório de aquários;  
Técnico de manutenção do grau II;  
Técnico de segurança e higiene no trabalho.

Grupo 9:

Assistente administrativo do nível IX;  
Contabilista;  
Encarregado;  
Inspector de vendas;  
Técnico administrativo do nível IX;  
Técnico comercial do nível IX;  
Técnico industrial do nível IX;  
Técnico de manutenção do grau III.

Grupo 10:

Chefe de serviços;  
Encarregado geral;  
Responsável comercial;  
Técnico administrativo do nível X;  
Técnico comercial do nível X;  
Técnico industrial do nível X;  
Técnico de manutenção do grau IV;  
Técnico oficial de contas I;  
Técnico superior de segurança e higiene no trabalho;  
Tesoureiro.

Grupo 11:

Director de compras e distribuição;  
Director de produção da indústria transformadora;  
Director de publicidade e relações públicas;  
Director de qualidade;  
Director de recursos humanos;  
Director de serviços;  
Director de serviços administrativos;  
Director de serviços financeiros;  
Director de serviços informáticos;  
Director de serviços de investigação e desenvolvimento;  
Director de vendas e comercialização;  
Técnico oficial de contas II.

Grupo 12:

Director geral;  
Gerente.

## ANEXO III

**Tabela salarial**

Grupos	Euros
1	559,00
2	589,00
3	632,50
4	655,00
5	672,50
6	682,50
7	705,00
8	734,50
9	805,00
10	945,00
11	1 312,00
12	1 573,00

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 23,85 €

**Tabela de praticantes e pré-oficiais**

Praticante	Euros
Até 2 anos	485,00
Até 1 ano	

Pré-oficial		Euros
Do: 1.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, número 4	73 % da remuneração do respectivo oficial	515,00
Do: 2.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, número 4	82 % da remuneração do respectivo oficial	578,00
Das: categorias constantes da cláusula 13.ª, número 5	72 % da remuneração do respectivo oficial	491,50
De: Colocador de vidro auto	82 % da remuneração do respectivo oficial	578,00

Porto, 28 de Março de 2014.

Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

*António Alberto Freitas da Costa*, na qualidade de mandatário.

*Rosa Pires Rafael*, na qualidade de mandatária.

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

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Manuel Magalhães Neiva*, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Manuel Magalhães Neiva*, na qualidade de mandatário.

**Declarações**

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

Representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

FECTTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações

Representa os seguintes sindicatos:

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

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

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

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

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

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Depositado em 5 de junho de 2014, a fl. 153, do livro n.º 11, com o n.º 69/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a Sacor Marítima, SA e outro e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

O presente ACT aplica-se às empresas Sacor Marítima, SA e General Maritime Management (Portugal), L.da, localizadas no território nacional, cuja actividade é o transporte marítimo e a gestão de navios, e aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca - SIMAMEVIP.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de 3 anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade no valor de 15,00 €

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- Todos os trabalhadores terão direito, por cada dia de trabalho efectivo, a um subsídio diário para alimentação, no valor de 15,00 €

2- Para efeitos do disposto no número 1, entende-se a prestação efectiva de trabalho por período igual ou superior a cinco horas.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Abono de refeição em trabalho suplementar**

1- Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nos períodos fixados no número 2, sem possibilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço 4,00 €
- b) Almoço 15,00 €
- c) Jantar 15,00 €
- d) Ceia 4,00 €

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Nível	Categoria/Grau	Remuneração €
14	Director III Coordenador VI Técnico VIIVI	2 525,00
13	Director II Coordenador V Técnico V	2 200,00
12	Director I Coordenador IV Técnico IV	1 825,00
11	Coordenador III Técnico III Técnico administrativo IV	1 650,00
10	Coordenador II Técnico II Técnico administrativo III	1 350,00
09	Coordenador I Técnico I Técnico administrativo II	1 175,00
08	Técnico administrativo I	1 075,00
07	Oficial administrativo IV	1 025,00
06	Oficial administrativo III	925,00
05	Oficial administrativo II	900,00
04	Oficial administrativo I Profissionais de apoio IV	850,00
03	Profissionais de apoio III	800,00
02	Profissionais de apoio II	725,00
01	Profissionais de apoio I	525,00

Número de empresas abrangidas - 2  
Número de trabalhadores abrangidos - 56  
Lisboa, 10 de Março de 2014.

Pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca:

*Frederico Fernandes Pereira*, mandatário.

Pela General Maritime Management (Portugal), L.<sup>da</sup>:

*Rui Jorge Pereira*, gerente delegado.

Pela Sacor Marítima, SA:

*Fernando Emílio Sousa Ferreira Pinto e Mário Manuel Simões Rocha*, administradores.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**(Área e âmbito)**

O presente ACT aplica-se às empresas Sacor Marítima, SA e General Maritime Management (Portugal), L.<sup>da</sup>, localizadas no território nacional, cuja actividade é o transporte marítimo e a gestão de navios, e aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - SIMAMEVIP.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**(Vigência)**

1- O presente acordo tem um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido e mantendo-se em vigor até à sua substituição por outro instrumento.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente, produzindo efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano.

**CAPÍTULO II**

**Direitos, deveres e garantias**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

balho com zelo e diligência;

c) Obedecer à empresa e aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho;

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

e) Zelar pela boa utilização do material e instalações que lhes tenham sido confiados;

f) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido de melhorar a produtividade da empresa;

g) Avaliar com isenção e espírito de justiça os seus subordinados;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Tratar com urbanidade, lealdade e dignidade os trabalhadores, respeitando-os como seus colaboradores;

b) Pagar-lhes pontualmente a retribuição que lhes é devida;

c) Instalar os trabalhadores com boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho e sua iluminação, observando os indispensáveis requisitos de segurança e prevenção de doenças profissionais;

d) Propiciar condições para o aumento do nível de produtividade;

e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho nos termos legais;

f) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício pelos trabalhadores de cargos em organismos sindicais, instituições de segurança social e outros a estes inerentes, nos termos legais;

g) Cumprir rigorosamente este acordo e as demais condições decorrentes do contrato e das normas de legislação de trabalho aplicáveis;

h) Não exigir ao trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;

i) Passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

j) Facultar ao trabalhador ou seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respectivo trabalhador o solicite.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

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

b) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição efec-

tiva do trabalhador ou baixar a sua classificação profissional, salvo nos casos expressos na lei e no presente acordo;

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

e) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 14.<sup>a</sup> e 21.<sup>a</sup>;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Actividade sindical)

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nos termos da lei.

2- Aos delegados sindicais assistem os direitos consignados na lei.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos representantes sindicais)

1- Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior das empresas textos, convocatórias, comunicações e/ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio - profissionais dos trabalhadores, bem como a proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- A empresa reservará locais de afixação de informações sindicais nas suas instalações, após audição dos delegados sindicais.

3- É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais o direito de se ausentarem durante o período laboral para o exercício de tais funções, nos termos e com os efeitos consignados neste acordo e na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

1- As empresas comprometem-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações e a proceder ao seu envio para o sindicato.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o sindicato informará a empresa de quais as quotizações estatutariamente fixadas.

3- Os descontos iniciar-se-ão no 1.º mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4- A empresa remeterá ao sindicato, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais dos seus sócios descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual

constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o preceituado na lei sobre declarações individuais.

### CAPÍTULO III

#### Recrutamento e carreiras profissionais

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### (Período experimental)

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo o direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental tem a seguinte duração: 60 dias para os trabalhadores admitidos para os níveis 1 a 9, e 180 dias para os restantes níveis.

3- O trabalhador que já tenha estado ao serviço da empresa por um período igual ou superior ao experimental está isento do mesmo, desde que contratado para idêntica função.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### (Substituição temporária de funções)

1- A empresa poderá encarregar um trabalhador do exercício de função diferente daquela para a qual foi contratado, quando tal mudança não implique diminuição do seu estatuto profissional.

2- A substituição temporária de funções carece de comunicação escrita ao trabalhador.

3- O trabalhador substituído beneficiará do estatuto remuneratório da sua nova função, no caso de este ser mais elevado do que aquele de que usufruía, durante o período da substituição.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### (Comissão de serviço)

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de mais elevado nível hierárquico de gestão da empresa, bem como todos aqueles que dela dependam directamente: direcção, consultadoria, assessoria e secretariado.

2- Ao trabalho prestado em comissão de serviço aplica-se o estabelecido no respectivo regime jurídico.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### (Idades mínimas)

1- Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa trabalhadores com a idade mínima prevista na lei.

2- Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### (Enquadramento profissional)

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais nele

previstas, segundo as funções que efectivamente desempenham.

2- O enquadramento profissional, as categorias, os acessos e as carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos por este acordo constam dos anexos I e III.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### (Cedências ocasionais)

1- É permitida a cedência ocasional de trabalhadores da empresa a empresas com esta associadas, ou do mesmo grupo.

2- A cedência ocasional obriga à celebração de um acordo escrito entre a empresa cedente, a cessionária e o trabalhador, e deverá conter:

a) Identificação das partes;

b) Data de início da cedência e sua duração, certa ou incerta;

c) Condições do regresso antecipado do trabalhador à empresa cedente;

d) Pagamento de eventuais despesas efectuadas pelo trabalhador directamente impostas pela cedência, por analogia com a figura de transferência de local de trabalho, a que se refere o número 3 da cláusula 21.<sup>a</sup> (Transferências).

3- O trabalhador cedido não poderá, por efeito da cedência, ver diminuídos os seus estatutos profissionais e remuneratório, contando-se todo o período da cedência para efeitos previstos neste acordo, nomeadamente no que se refere a antiguidade, retribuição e carreira profissional.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### (Reconversão profissional)

As empresas comprometem-se a fazer as necessárias diligências para colocar no desempenho de outras tarefas e, na medida do possível, em funções do mesmo nível o trabalhador que, por qualquer razão, se incapacite permanentemente para a função que vinha exercendo.

### CAPÍTULO IV

#### Duração do trabalho

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### (Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados, o horário máximo de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este acordo é de 8 horas diárias e 40 semanais.

2- O período de trabalho diário deve ter um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- O trabalhador tem direito em cada semana a um dia de descanso complementar, além do dia de descanso semanal prescrito na lei.

4- Compete às empresas estabelecer os horários de trabalho, tendo em atenção o estipulado neste acordo, podendo ser estabelecidos horários diferenciados, desde que preenchidos os requisitos legais e sempre com o mesmo número de horas de trabalho diário, devendo as posteriores alterações ser pre-

cedidas de acordo dos interessados.

5- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 horas do dia seguinte (o qual é regulado nos termos da lei).

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cuja natureza das funções o justifique.

2- Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Horário flexível)

1- Podem ser praticados horários flexíveis.

2- Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um período complementar variável, ressaltando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado pelo trabalhador fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar é feito excepcionalmente, quando for impossível executar alguma tarefa dentro do horário normal.

3- O trabalho suplementar carece de prévia autorização da empresa.

4- A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder de harmonia com o princípio da eliminação do trabalho suplementar.

5- O trabalho suplementar só pode ser prestado nas condições estabelecidas por lei.

6- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite. Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na vida cívica e sindical;

b) Assistência ao agregado familiar;

c) Frequência de estabelecimentos de ensino.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em dias de descanso e feriados)

1- Os trabalhadores só podem trabalhar em dias de descanso ou nos feriados dentro dos trâmites e limites estabelecidos na lei e neste acordo.

2- Para além da remuneração prevista na cláusula 25.<sup>a</sup> os trabalhadores, aquando da prestação de trabalho suplementar em dia de descanso ou feriados, terão ainda direito a um descanso compensatório nos termos da lei.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Transferências)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local

de trabalho desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador, ou ainda, se resultar da mudança, total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- As empresas só podem transferir o trabalhador do local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do trabalhador, salvo se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

3- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência. Em caso de transferência definitiva de uma localidade para outra as empresas, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagarão os acréscimos de retribuição necessários para evitar qualquer prejuízo económico devidamente comprovado pelo trabalhador.

4- Não se verificando o acordo expresso no número 2, o trabalhador, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato e tem direito à indemnização prevista no número 2 da cláusula 52.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Deslocações)

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

2- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia, e grandes deslocações todas as outras.

3- As deslocações em serviço serão sempre por conta da empresa que pagará as despesas a elas inerentes.

4- A utilização de veículo próprio ao serviço da empresa é regulamentada por norma interna, tendo o trabalhador direito a um subsídio por quilómetro na importância fixada para os funcionários do Estado.

5- Nas grandes deslocações, a empresa atribuirá ao trabalhador deslocado, a título de dinheiro de bolso, as seguintes importâncias:

a) 7,49 €- deslocação em Portugal (Continente e Regiões Autónomas);

b) 24,94 €- ou o equivalente na moeda necessária - deslocações ao estrangeiro.

6- Em alternativa ao disposto nos números 3 e 5, e por acordo entre a empresa e o trabalhador, este poderá beneficiar, quando em grandes deslocações, do regime de ajudas de custo estabelecido para os funcionários do Estado.

7- O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo de normas mais favoráveis já praticadas nas empresas.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como

contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações, regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Remuneração)

1- A remuneração base mensal devida aos trabalhadores por este acordo é a fixada na tabela constante do anexo II.

2- O valor da remuneração horária (Rh) é calculado segundo a fórmula:

$$Rh = (Rme \times 12) : (52 \times Hrs)$$

Sendo:

Rme = remuneração mensal efectiva, correspondendo à remuneração de base mais diuturnidades;

Hrs = número de horas normais de trabalho semanal.

3- O valor da remuneração diária (Rd) é calculado segundo a fórmula:

$$Rd = Rm:30$$

4- A remuneração mensal (Rm) é constituída pelas seguintes prestações:

- a) Remuneração base mensal;
- b) Diuturnidades;
- c) Subsídio de isenção de horário de trabalho, quando devido.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

O trabalho suplementar será pago da seguinte forma:

- a) Em dias úteis, com um acréscimo de 75 % sobre o valor da remuneração horária;
- b) Em dias de descanso e feriados, com um acréscimo de 100 % sobre o valor da remuneração horária.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de isenção de horário de trabalho)

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio no valor mínimo legal, sem prejuízo de outros regimes mais favoráveis praticados pelas empresas, o qual cobre todo o trabalho efectuado nos dias úteis para além do período normal.

2- As remunerações constantes do anexo II para os níveis 11 a 14 incluem já a remuneração especial por isenção de horário de trabalho, tendo em consideração o disposto no número anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de trabalho nocturno)

1- O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição da hora normal de trabalho.

2- Entre o termo do trabalho nocturno em prolongamento e o início do período normal de trabalho seguinte terá de haver

sempre um intervalo mínimo de 10 horas, sem prejuízo da retribuição.

3- Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar entre as 1h00 e as 7h00, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo das despesas de transporte, devidamente justificado.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade no valor de 15,00 €

2- Essas diuturnidades integram para todos os efeitos a remuneração mensal.

3- Para efeitos de diuturnidades, os períodos contam-se a partir do início do mês de ingresso do trabalhador na empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1- A empresa pagará ao trabalhador um subsídio de férias igual à remuneração mensal correspondente ao período de férias a que tenha direito, nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup>

2- O subsídio de férias será pago conjuntamente com a remuneração do mês que antecede o do início das férias.

3- A remuneração mensal relativa ao período de férias será paga antes do início destas se o trabalhador o solicitar atempadamente por escrito.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- O trabalhador que, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano de antiguidade ao serviço da empresa, terá direito a receber um subsídio de Natal de montante igual a uma remuneração mensal.

2- Se, com referência a 31 de Dezembro, o trabalhador não completar um ano de efectivo serviço, o valor do subsídio de Natal será proporcional ao número de meses de efectivo serviço prestado, o mesmo acontecendo no ano da cessação do contrato de trabalho.

3- 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 de efectivo serviço prestado nesse ano;

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

4- O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo casos de suspensão ou cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de alimentação)

1- Todos os trabalhadores terão direito, por cada dia de

trabalho efectivo, a um subsídio diário para alimentação, no valor de 15,00 €

2- Para efeitos do disposto no número 1, entende-se a prestação efectiva de trabalho por período igual ou superior a cinco horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Abono de refeição em trabalho suplementar)

1- Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nos períodos fixados no número 2, sem possibilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço 4,00 €
- b) Almoço 15,00 €
- c) Jantar 15,00 €
- d) Ceia 4,00 €

2- O abono referido no número anterior será concedido nos seguintes termos:

- a) Pequeno-almoço - quando o trabalho termine depois das 8h00 ou se inicie antes dessa hora;
- b) Almoço - quando o trabalhador preste serviço no período de intervalo para a refeição e descanso fixado no horário de trabalho;
- c) Jantar - quando o trabalho termine depois das 20h00;
- d) Ceia - quando o trabalho termine depois das 00h00.

3- Quando o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados se efectuar nas condições fixadas no número 2 o trabalhador tem direito ao abono para refeições previsto no número 1, sem prejuízo da retribuição correspondente a esse período.

4- O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo de condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas.

5- O abono previsto na alínea b) do número 1, entende-se com prejuízo do subsídio de refeição previsto na cláusula 31.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Local e forma de pagamento)

1- A remuneração e outras prestações pecuniárias devidas devem ser satisfeitas na localidade em que se situe a sede da empresa, salvo se outro local for acordado.

2- O pagamento das retribuições devidas ao trabalhador será efectuado por meio de depósito bancário à ordem daquele, salvo se outro for o modo de pagamento acordado.

3- A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês.

4- No acto de pagamento deve ser entregue ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, classificação profissional, número de beneficiário da segurança social, período a que correspondem as retribuições, discriminação das importâncias recebidas, descontos e deduções, bem como o montante líquido a receber.

## CAPÍTULO VI

### Férias, feriados e faltas

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1- São considerados dias de descanso obrigatório os seguintes feriados:

- 1 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.

2- São equiparados aos feriados do número anterior:

- A Terça-Feira de Carnaval;
- 24 de Dezembro;
- Feriado municipal da localidade da sede da empresa ou onde o trabalhador presta serviço.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

1- Todos os trabalhadores efectivos abrangidos por este acordo têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

3- No ano de admissão, os trabalhadores terão direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo aquele em que se verifica a admissão.

4- Cessando o contrato de trabalho o trabalhador tem direito à remuneração e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda o direito a férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

5- O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Marcação do período de férias)

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será dada a possibilidade de gozarem as férias no mesmo período.

2- Na falta de acordo, compete à empresa a marcação de férias, nos termos da lei.

3- No caso previsto no número anterior, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano.

4- A empresa e o trabalhador podem acordar em que as

férias sejam gozadas interpoladamente.

5- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Alteração do período de férias)

1- Depois de marcado, o período de férias só pode ser alterado ou interrompido se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem ou se o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

2- Se a alteração ou interrupção for da responsabilidade da empresa, esta indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias a que o trabalhador tenha direito, salvo se com o acordo deste.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Interrupção do período de férias por doença)

1- Se a data fixada para o início do período de férias não puder ser mantida por motivo de doença do trabalhador, será adiada, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- No caso de interrupção do período de férias por doença do trabalhador devidamente comprovada nos termos do número 4, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo de posteriormente serem gozados em data a acordar por ambas as partes.

3- Quando não houver acordo sobre a fixação dos períodos de férias adiados ou interrompidos, estes serão gozados imediatamente após a alta.

4- Para interrupção do período de férias por motivo de doença, o trabalhador deverá apresentar, no prazo de três dias úteis, a necessária baixa dos competentes serviços regionais de saúde ou, no caso de impossibilidade, outro documento justificativo idóneo.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais das faltas)

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

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

3- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1- Consideram-se faltas justificadas:

a) Até onze dias consecutivos, por motivo de casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afins do 1.º

grau da linha recta;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e ainda por falecimento de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) O pai, até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, pelo nascimento do seu filho;

e) Os dias que dirigentes e delegados sindicais do sindicato outorgante, membros da comissão de trabalhadores ou das instituições da segurança social necessitem para a prática de actos necessários e inadiáveis decorrentes do exercício dessas funções, dentro dos limites conferidos pela lei;

f) Os dias necessários à prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 60.<sup>a</sup>;

g) Consideram-se igualmente faltas justificadas, sem perda de remuneração, as faltas que resultem do cumprimento de obrigações legais, da necessidade de prestar assistência inadiável ao agregado familiar em caso de acidente ou doença grave, desde que o trabalhador apresente justificação adequada, e durante o período máximo de dois dias por mês;

h) As dadas no âmbito da legislação de protecção à maternidade e paternidade;

i) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, com as excepções previstas na lei.

3- Consideram-se igualmente justificadas as faltas que resultem de doença ou acidente de trabalho, mas com perda de remuneração, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de doença da segurança social ou subsídio de acidente de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Comunicação das faltas)

1- Quando o trabalhador não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar a empresa ou o seu representante, indicando nos dois dias úteis imediatos, ou logo que possível, o motivo da ausência.

2- Quando a ausência for por doença, o trabalhador enviará à empresa, no prazo de três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido e/ou fotocópia do documento de baixa por doença passado pelos serviços regionais de saúde.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas)

1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas injustificadas ou a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2- A perda de férias a que se refere o número anterior, será de um dia de férias por cada dia de falta, salvaguardando-se, sempre, o gozo efectivo de 15 dias úteis.

3- As faltas injustificadas determinam sempre a correspondente perda de antiguidade.

4- As faltas injustificadas poderão constituir infracção disciplinar grave e determinar, por parte da empresa, a rescisão do contrato de trabalho com justa causa.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1- Poderão ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição conta para os efeitos derivados da antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

4- A licença sem vencimento terá de ser concedida por escrito e o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia útil imediato ao seu termo.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado)

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório, serviço cívico, doença ou acidente.

2- O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5- O trabalhador conserva o direito ao lugar mas o tempo de suspensão não conta para efeitos de antiguidade.

## CAPÍTULO VIII

### Acção disciplinar

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

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

2- O exercício do poder disciplinar, pela empresa, caduca se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data da infracção, ou àquela em que dela teve conhecimento.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, pelo período máximo de 7 dias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retri-

buição, pelo período de 8 a 20 dias;

e) Despedimento.

2- O somatório dos dias de suspensão da prestação de trabalho não pode exceder o total de 30 dias em cada ano civil.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Comunicação das sanções)

Caso o trabalhador seja sindicalizado, com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato, com indicação dos motivos, no prazo de 5 dias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

a) Se recusar a infringir o horário de trabalho que lhe é aplicável;

b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados;

c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os lícitos poderes de direcção da hierarquia;

d) Ter prestado ao sindicato informações sobre as condições de trabalho na empresa;

e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

f) Ter exercido ou pretender exercer acção judicial emergente do contrato individual de trabalho;

g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou delegado sindical;

h) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Indemnização das sanções abusivas)

1- Se a sanção consistir em suspensão, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

2- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será o dobro da prevista na cláusula 52.<sup>a</sup>, sem prejuízo de o trabalhador poder optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Regime supletivo aplicável)

Em tudo o que não estiver previsto neste capítulo, aplica-

se supletivamente a lei.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato de trabalho)

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

2- Para efeito das indemnizações previstas na lei, considera-se um valor mínimo equivalente a 1 mês de retribuição, por cada ano ou fracção de antiguidade.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais de formação)

1- A empresa promoverá a formação dos seus trabalhadores, visando o seu desenvolvimento perspectivado num plano integrado das necessidades, tendo em atenção o potencial de cada trabalhador.

2- A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, imediatamente, alteração da situação profissional do trabalhador, embora lhe venha a abrir possibilidades de acesso, dentro do plano de carreiras profissionais estabelecido, a níveis de responsabilidade mais elevados e nos quais essas qualificações possam ser aproveitadas.

## CAPÍTULO XI

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- A empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, nomeadamente promovendo medidas de prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- Na aplicação de medidas de prevenção, a empresa fornecerá todo o equipamento individual e colectivo de protecção e segurança.

3- O disposto nos números anteriores constitui os «Princípios Gerais do Regime de Organização e Funcionamento das Actividades de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho» a que as empresas estão obrigadas nos termos da legislação aplicável.

## CAPÍTULO XII

### Segurança social

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Contribuições para a segurança social)

A empresa e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Seguros por acidente de trabalho)

Nos termos da lei, a empresa compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Regalias sociais)

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras, mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

## CAPÍTULO XIII

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Maternidade e paternidade - Direitos especiais)

1- Sem prejuízo do preceituado noutras cláusulas deste acordo, são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, durante a gravidez e até 120 dias após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis. Por tal facto não poderá ser diminuída a retribuição.

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto.

c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, sem diminuição da retribuição, não podendo aqueles dias ser descontados para quaisquer efeitos, garantindo a empresa a remuneração da trabalhadora, caso a segurança social o não faça.

d) Interromper o trabalho diário por dois períodos de uma hora cada para cuidar do filho, sem diminuição da retribuição ou de quaisquer outros direitos, até doze meses após o parto, estes dois períodos podem ser acumulados desde que o trabalhador o solicite.

e) Interromper o trabalho diário, por dois períodos de uma hora cada, para amamentação do filho, sem diminuição da retribuição ou de quaisquer outros direitos. Estes dois períodos podem ser acumulados e utilizados no início ou no termo de cada período de trabalho.

f) Isenção da obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até 12 meses após o parto.

g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificadas e sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia.

2- A dispensa prevista na alínea d) poderá ser utilizada pelo pai trabalhador.

3- Para faltarem além de 120 dias por motivo de parto e,

neste caso, sem remuneração, deverão apresentar documento médico justificativo.

4- Em caso de parto nado-morto ou de aborto, o número de faltas previsto na alínea c) do número 1 é diminuído para o máximo de 30 dias e mínimo de 14 dias, período este a graduar pelo médico.

5- Por incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver, por morte da mãe ou por decisão conjunta dos pais, o pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea c) do número 1 desta cláusula.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Trabalho a tempo parcial)**

1- É admitida a prestação de trabalho a tempo parcial aos trabalhadores a quem, nos termos da lei, seja reconhecida capacidade reduzida, a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior, a trabalhadores com responsabilidades familiares ou para a execução de tarefas específicas que não justifiquem horário a tempo inteiro.

2- A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo completo, calculada nos termos deste acordo, correspondente ao período ajustado.

3- Com as necessárias adaptações, é aplicável aos trabalhadores referidos nesta cláusula o disposto na cláusula 35.<sup>a</sup> e seguintes no respeitante a férias e, em geral, todas as normas deste acordo.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores estudantes)**

Aos trabalhadores estudantes aplica-se o regime estabelecido na lei.

CAPÍTULO XIV

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**(Garantia de manutenção de regalias anteriores)**

Nenhum trabalhador poderá, por efeitos de aplicação do presente acordo, sofrer redução das regalias de que benefi-

ciava antes da sua entrada em vigor, desde que tenham carácter de regularidade.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**(Disposição transitória)**

1- Os efeitos previstos neste acordo derivados da antiguidade do trabalhador contam-se a partir da admissão na empresa ou na data de acesso a determinada categoria profissional ou grau.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar prejuízo na carreira profissional ou diminuição da retribuição.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**(Comissão paritária)**

1- Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes do sindicato e igual número de representantes das empresas, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuições a interpretação e integração de lacunas do presente acordo.

2- No prazo de 30 dias após a assinatura deste acordo, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os seus representantes.

3- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo.

5- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 15 dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Equiparação à qualidade de cônjuge)**

Para todos os efeitos, entende-se que a situação de companheiro(a) dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, quando em união de facto, releva sempre em plena igualdade com a qualidade de cônjuge.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**(Fontes de direito)**

Como fontes de direito supletivo deverão ser observadas as normas de regulamentação do trabalho e os princípios gerais do direito.

ANEXO I

**Enquadramento profissional**

Níveis	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Categorias/Graus														
Directores	III	II	I											
Coordenadores técnicos	VI	V	IV	III	II	I								
Técnicos administrativos				IV	III	II	I							
Oficiais administrativos								IV	III	II	I			
Profissionais de apoio											IV	III	II	I

## ANEXO II

**Tabela de remunerações**

Nível	Categoria/Grau	Remuneração €
14	Director III Coordenador VI Técnico VI	2 525,00
13	Director II Coordenador V Técnico V	2 200,00
12	Director I Coordenador IV Técnico IV	1 825,00
11	Coordenador III Técnico III Técnico administrativo IV	1 650,00
10	Coordenador II Técnico II Técnico administrativo III	1 350,00
09	Coordenador I Técnico I Técnico administrativo II	1 175,00
08	Técnico administrativo I	1 075,00
07	Oficial administrativo IV	1 025,00
06	Oficial administrativo III	925,00
05	Oficial administrativo II	900,00
04	Oficial administrativo I Profissionais de apoio IV	850,00
03	Profissionais de apoio III	800,00
02	Profissionais de apoio II	725,00
01	Profissionais de apoio I	525,00

(1) A tabela de remunerações e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2014.

## ANEXO III

**Definição de funções das categorias profissionais, carreiras e acessos**

*Director (graus I, II e III)* - Prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma direcção ou de uma unidade orgânica equivalente que desenvolva integralmente uma parcela das atribuições globais da empresa. Colabora na definição de políticas sectoriais no âmbito dos poderes que lhe são conferidos e colabora na preparação da decisão final a tomar pelo superior hierárquico perante o qual é directamente responsável; participa em reuniões com o superior hierárquico e com outros elementos da empresa para apreciação conjunta de questões de interesse comum.

A classificação em director, bem como a progressão na respectiva carreira, será efectuada por escolha da empresa, e de acordo com as suas normas internas. O trabalhador classificado como director deverá, em princípio, ser oriundo da carreira de coordenadores/técnicos.

A função de director pode ser desempenhada em regime de comissão de serviço.

*Técnico (graus I, II, III, IV, V e VI)* - Abrange os pro-

fissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da ciência nas actividades, tais como: informática, investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e contabilidade.

Estudam e procedem à aplicação prática de princípios e teorias, tendo em vista a resolução de problemas vários como, por exemplo, estudo e organização da empresa, técnicas de comercialização, política de fixação de preços, comércio internacional, análise de mercado e outros problemas económicos e estatísticos; estudo de oferta e da procura de bens e serviços, das flutuações de preços, das alterações verificadas no mercado de trabalho e da evolução de outros factores económicos. Estudo, planificação e controlo de acções relativas à gestão e operacionalidade de navios.

A classificação em técnico, bem como a progressão na respectiva carreira, será efectuada por escolha da empresa, e de acordo com as suas normas internas.

Serão classificados como técnicos o analista de sistemas e o analista programador.

Acessos:

– O técnico I passa ao grau II logo que complete 1 ano naquele grau.

*Coordenador (graus I, II, III, IV, V e VI)* - Prevê, organiza e controla, sob orientação do seu superior hierárquico, um ou vários sectores da empresa, as respectivas actividades, colaborando na definição das inerentes estratégias.

Coordena, dirige e controla a actividade de pelo menos um grupo de trabalhadores da empresa. Organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de forma a assegurar o funcionamento corrente do (s) órgão (s) que chefia; distribui as tarefas a executar e verifica e controla os trabalhos realizados; elabora, a pedido, relatórios da actividade do órgão para informação da direcção.

A classificação em coordenador, bem como a progressão na respectiva carreira, será efectuada por escolha da empresa, e de acordo com as suas normas internas.

As funções de coordenador, excepto as do primeiro nível, poderão ser desempenhadas em regime de comissão de serviço, sem prejuízo da normal evolução do trabalhador na sua carreira profissional.

Acessos:

– O coordenador I passa ao grau II logo que complete 1 ano naquele grau.

*Técnico administrativo (graus I, II, III e IV)* - Executa tarefas de natureza administrativa e administrativo - comercial inerentes a determinados assuntos de pessoal, contabilidade, financeiros, aprovisionamentos, de conservação, comerciais e outras que exigem conhecimentos específicos. Desempenha as tarefas mais exigentes do administrativo, nomeadamente as relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscal, apuramentos e cálculos estatísticos complexos e relações com fornecedores e ou clientes que obrigam a tomadas de decisão.

Opera sistemas informáticos.

Serão classificadas como técnicos administrativos, os pro-

gramadores a as secretárias em regime de comissão de serviço.

*Oficial administrativo (graus I, II, III e IV)* - Executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao funcionamento corrente de uma área da empresa. Examina o correio recebido, separa-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento, atende visitantes, esclarece dúvidas, presta informações e coloca-os em contacto com as pessoas ou serviços pretendidos; marca entrevistas e transmite as perguntas ou informações à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos: regista em livros ou suportes informáticos, as receitas, despesas (venda de produtos, custo de remunerações, matéria-prima, equipamento, etc.) efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos para informação da direcção; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custo e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros relativos ao pessoal e calcula os salários a pagar a partir dos suportes de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras e livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas, assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; anota cartas e outros documentos. Pode ocupar-se exclusivamente de parte destas tarefas, em função da natureza e dimensão da área onde trabalha; opera sistemas informáticos.

Acessos:

- O oficial administrativo I passa ao grau II logo que complete 4 anos naquele grau;
- O oficial administrativo II passa ao grau III logo que complete 6 anos naquele grau.

*Profissionais de apoio (graus I, II, III e IV)* - Sob a designação de profissionais de apoio incluem-se todos os profissionais que executam conjuntos de tarefas coadjuvantes na estrutura das funções da empresa, grupalmente homogéneas e polivalentes pela necessidade da sua contínua adaptação e racionalização face a novas exigências e necessidades, nomeadamente:

*Motorista/Estafeta (graus II, III e IV)* - Distribui mensagens, encomendas, documentos e outro tipo de correspondência, após tratamento inicial, pelos destinatários respectivos; ordena correspondência e outra documentação segundo a sua localização, urgência ou outros factores; distribui-os pelos diversos destinatários, deslocando-se a pé, em transportes públicos ou em viaturas da empresa.

Quando utiliza viatura da empresa, pode transportar mercadorias e passageiros, tendo em atenção a segurança e co-

modidade da viagem.

Acessos:

O profissional de apoio que desempenhe primordialmente tarefas de motorista/estafeta ingressará no nível 2, passando ao nível 3 logo que complete 2 anos de permanência naquele nível.

*Telefonista/Recepcionista (graus II, III e IV)* - Atende os visitantes a fim de lhes prestar informações, esclarecer dúvidas e colocá-los em contacto com pessoas, áreas funcionais ou locais; controla a entrada de visitantes, recebe-os, presta-lhes e solicita-lhes as informações necessárias; consulta e cumpre as normas da empresa sobre segurança e localizações de áreas funcionais e pessoas; estabelece as necessárias ligações telefónicas ou outras para o exercício das suas tarefas; encaminha os visitantes e acompanha-os quando necessário; efectua todos os registos necessários ao cabal desempenho da sua função.

Presta serviço na central telefónica da empresa, estabelecendo as necessárias ligações internas e externas; estabelece a comunicação entre as pessoas.

Opera máquinas de escritório, nomeadamente no registo de documentação e emissão de mensagens; procede aos registos e arquivos que lhe forem solicitados.

Acessos:

Profissional de apoio que desempenhe primordialmente tarefas de telefonista/recepcionista ingressará no nível 2, passando ao nível 3 logo que complete 2 anos de permanência naquele nível.

*Guarda/Servente (graus I, II e III)* - São os trabalhadores que primordialmente, de acordo com as normas da empresa, desempenhem tarefas de manutenção, pequenas reparações, vigilância e limpeza de instalações, bem como outros serviços gerais não qualificados.

Acessos:

O profissional de apoio que desempenhe primordialmente tarefas de guarda/servente ingressará no nível 1, passando ao nível 2 logo que complete 2 anos de permanência naquele nível.

Número de empresas abrangidas - 2

Número de trabalhadores abrangidos - 56

Lisboa, 10 de Março 2014.

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

*Frederico Fernandes Pereira*, mandatário.

Pela General Maritime Management (Portugal) L.<sup>da</sup>:

*Rui Jorge Pais Pereira*, gerente delegado.

Pela Sacor Maritima, SA:

*Fernando Emílio Sousa Ferreira Pinto e Mário Manuel Simões Rocha*, administradores.

Depositado em 5 de junho de 2014, a fl. 152, do livro n.º 11, com o n.º 66/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Petróleos Portugal - PETROGAL, SA e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outros - Revisão global**

**TÍTULO I**

**Disposições gerais**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área geográfica e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petróleos de Portugal - Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «Empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados no artigo 6.º (Adesão individual ao contrato) do anexo III.

2- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 2060 trabalhadores.

3- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e renovação**

1- O presente acordo de empresa entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo das disposições constantes no anexo III.

2- O acordo de empresa vigora pelo prazo de três anos e renova-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

3- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa e posteriores renovações.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Anexos**

Os seguintes anexos ao presente acordo de empresa fazem parte integrante do mesmo:

- a) Anexo I - Tabela salarial;
- b) Anexo II - Modelo de enquadramento de categorias profissionais;
- c) Anexo II-A - Critérios e definições;
- d) Anexo II-B - Descritivo das categorias profissionais;
- e) Anexo III - Regimes especiais de aplicação no tempo e

regimes transitórios.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Revogação da regulamentação anterior**

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa são expressamente revogados os seguintes instrumentos:

a) Acordo de empresa entre a Petrogal e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros, com última revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, e subseqüentes revisões de cláusulas de expressão pecuniária publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 26, de 15 de Julho de 2011 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22 de Julho de 2012;

b) Acordo de adesão da Petrogal ao acordo coletivo de trabalho das empresas petrolíferas privadas;

c) Acordo sobre regalias sociais dos trabalhadores da Petrogal;

d) Acordo complementar sobre assistência na doença e na maternidade, proteção à infância e subsídio por morte;

e) Acordo complementar sobre formação profissional;

f) Regime do prémio de assiduidade, anexo à ordem de serviço número 6/90, de 9 de Fevereiro;

g) Prémio de disponibilidade;

h) Regulamento da ação assistencial da empresa, anexo à ordem de serviço número 13/79, de 2 de Fevereiro;

i) Subsídio mensal a filhos de trabalhadores, anexo à ordem de serviço número 23/90, de 6 de Agosto;

j) Regulamento do regime de prevenção.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Carácter globalmente mais favorável**

1- Os direitos e os efeitos decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 4.<sup>a</sup>, que não foram expressamente ressaltados, cessam com a entrada em vigor do presente acordo de empresa.

2- O reequilíbrio contratual decorrente da sucessão de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho far-se-á, também, por remição de direitos e benefícios, nos termos do artigo 7.º do anexo III e, nessas circunstâncias e nas demais que envolveram o processo negocial, as partes consideram que as condições fixadas pelo presente acordo de empresa são globalmente mais favoráveis que as anteriores, nomeadamente as decorrentes dos instrumentos de regulamentação coletiva revogados.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo de empresa.

2- A comissão paritária será formada por seis membros, sendo três representantes da empresa e três representantes das associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão paritária será objeto de regulamento a acordar entre a empresa e as associações sin-

dicais outorgantes, nos termos e dentro dos limites legais.

## TÍTULO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### CAPÍTULO II

##### Duração e horário de trabalho

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1- A duração máxima semanal do período normal de trabalho é, em média anual, de 38 horas, exceto para os trabalhadores das áreas administrativas, cujo limite máximo é, em média anual, de 35 horas semanais.

2- A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder sete horas para os trabalhadores das áreas administrativas, e oito horas para os restantes trabalhadores, sem prejuízo das situações reguladas neste acordo de empresa.

3- Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limites máximos fixados nos números anteriores.

###### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Horário de trabalho - Definição e princípio geral

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

2- A fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou à comissão de comissão de trabalhadores.

3- A resposta dos trabalhadores e o parecer referidos no número anterior devem ser emitidos no prazo de 10 dias a contar da data da recepção da consulta, entendendo-se não haver objeções se não houver resposta até ao termo daquele prazo.

###### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Tipos de horário

Para os efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Horário normal - aquele em que existe um único horário para cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo de descanso são fixos;

b) Horário flexível - aquele em que, existindo períodos fixos obrigatórios, as horas do início e termo do trabalho normal diário podem variar, em termos a acordar entre as partes;

c) Horário desfasado - aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados;

d) Horário de turnos rotativos - aquele em que existem,

para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que em regra se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) Regime de laboração contínua - regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

###### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

3- Os trabalhadores de turnos cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no posto de trabalho, devendo a empresa distribuí-la nesse local, salvo se, em situações especiais justificadas e ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou a comissão de trabalhadores, outra modalidade for definida.

#### CAPÍTULO III

##### Banco de horas

###### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Banco de horas

1- Pode ser instituído na empresa um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nos seguintes casos:

a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;

b) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho por motivo de força maior, ou seja, todo o acontecimento inevitável e imprevisível, não imputável à empresa, cujos efeitos se produzem independentemente da sua vontade;

c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e/ou das instalações da empresa;

d) Situações de crise empresarial que possam por em perigo a viabilidade da empresa e/ou a manutenção dos postos de trabalho;

e) Situações de conciliação da vida familiar com a vida profissional;

f) Outras situações acordadas entre a empresa e o trabalhador.

2- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas b) c) e d) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas.

3- Os acréscimos de trabalho referidos na alínea b) do número 1 não contemplam a eventual prestação de trabalho em prolongamento ou antecipação do respetivo turno para substituição de trabalhador ausente.

4- A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas b) e d) do número 1 em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- O período normal de trabalho pode ser aumentado ou diminuído de acordo com as seguintes regras:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado ou diminuído até três horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 55 horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 175 horas no ano civil.

6- Por iniciativa do trabalhador e mediante acordo escrito anualmente renovado, o acréscimo ou redução do período normal de trabalho pode atingir as quatro horas diárias e as 60 horas semanais, tendo como limite 200 horas por ano civil.

7- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho para o trabalhador.

8- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou termo em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a empresa suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

9- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho poderá ser efetuada:

a) A pedido do colaborador, por redução equivalente ao tempo de trabalho. Neste caso, o trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, que pretende utilizar o período de redução para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo no entanto afetar o regular funcionamento da empresa. A empresa terá em consideração o pedido do trabalhador e comunicar-lhe-á a sua decisão no prazo de 72 horas;

b) Por iniciativa da empresa, devendo esta comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

10- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, através da dispensa de trabalho em dias completos ou meios-dias, ou por adição ao período de férias do trabalhador.

11- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, no termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo ou a redução de trabalho se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

12- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total de horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

13- A empresa pode aplicar o regime previsto na presente cláusula ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, seção ou unidade económica, caso, pelo menos, 60 % dos trabalhadores dessa estrutura sejam abrangidos pelo presente acordo de empresa.

14- O regime de banco de horas não impedirá a aplicação e coexistência de outros mecanismos de organização de tempo legal, convencional e/ou contratualmente previstos, nomeadamente a prestação de trabalho suplementar ou de trabalho em regime de adaptabilidade.

15- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

16- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo.

## CAPÍTULO IV

### Trabalho por turnos

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Sempre que, numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ou funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo quando se mostre possível e necessário o estabelecimento de horários desfasados.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3- O regime definido no número anterior não se aplica no caso de laboração contínua, exceto em paragens técnicas programadas e ações de formação programadas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Elaboração de escalas de turnos

1- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mu-

danças de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante o ciclo completo do seu turno, ressalvado o caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turnos, em que a mudança de turno é possível com intervalo mínimo de 24 horas (um dia de calendário).

2- A empresa obriga-se a elaborar e afixar a escala anual de turnos no mês anterior ao da sua entrada em vigor quer esta ocorra no início, quer no decurso do ano civil.

3- A alteração da escala anual de turnos deve ser feita com observância do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 8.<sup>a</sup> e afixada 15 dias antes da sua entrada em vigor.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regime de horário de turnos de laboração contínua

1- A elaboração dos horários de trabalho do regime de turnos de laboração contínua deve ser precedida de consulta aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical, ou à subcomissão de trabalhadores ou à comissão de trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, é constituída uma comissão de acompanhamento junto da direção de cada refinaria, composta pelos delegados sindicais dos sindicatos em que estejam inscritos os trabalhadores abrangidos pelo respetivo horário ou, na sua falta, pela comissão sindical ou intersindical, e pela subcomissão de trabalhadores ou pela comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos - Valores

1- O vencimento base mensal dos trabalhadores em regime de turnos será acrescido dos seguintes subsídios mensais, conforme os casos:

a) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos rotativos, excluindo o noturno, 15 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 347,71 euros;

b) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos, quando um seja noturno ou quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo, 20 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 377,69 euros;

c) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos com folga fixa ao sábado e domingo, 23 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 408,85 euros;

d) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos sem folga fixa ao sábado e domingo, 25 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 515,70 euros.

2- O subsídio de turnos dos trabalhadores em regime de laboração contínua corresponde às seguintes percentagens do respetivo vencimento base mensal:

a) 26 % para os níveis B e C;

b) 27 % para os níveis D e E;

c) 28 % para os níveis F e G;

d) 29 % para o nível H;

e) 30 % para o nível I.

3- O subsídio de turnos dos trabalhadores de laboração contínua terá como valor mínimo mensal 599,50 euros.

4- Os valores mínimos referidos nos números anteriores serão indexados anualmente à taxa de inflação relativa ao ano civil anterior, excluindo a habitação.

5- O subsídio de turnos não será devido nos períodos de falta não justificada.

6- Os subsídios de turno indicados incluem a retribuição por trabalho noturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos - Regras especiais

1- No caso de alternância de regime de turnos rotativos com horário normal, nos termos previstos no número 2 da cláusula 12.<sup>a</sup>, será devido o subsídio de turnos por inteiro sempre que o trabalhador preste pelo menos 10 dias de trabalho por mês no regime de turnos, sendo calculado na proporção nos restantes casos.

2- Para além dos demais casos previstos na presente cláusula, o subsídio de turnos é devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias;

b) Se encontre no gozo de descanso compensatório;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;

d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

3- Nos meses de início e de termo de período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Mudança do regime de turnos - Manutenção com redução do subsídio

1- O trabalhador integrado em regime de turnos que passe para o regime de horário normal, bem como aquele que se encontre integrado em regime de três turnos e que passe para um regime de dois turnos, manterá o subsídio que vinha auferindo, embora sujeito a redução em caso de aumento salarial, nas seguintes situações e termos:

a) Sempre que, estando integrado há menos de 10 anos, seguidos ou interpolados, em regime de turnos, a mudança for de iniciativa da empresa e o trabalhador tenha prestado trabalho em regime de turnos de forma consecutiva nos 12 meses anteriores;

b) Sempre que, a empresa aceite a passagem do trabalhador para o regime de horário normal, nos termos previstos no número 5 da cláusula 19.<sup>a</sup>;

c) Sempre que, por razões médicas, nos termos previstos nos números 1 a 4 da cláusula 19.<sup>a</sup>, que não consubstanciem acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador

passar a horário normal, e desde que se encontre em regime de turnos, no mínimo, há mais de cinco anos seguidos ou desde que, nos últimos sete anos, a soma dos períodos interpolados em regime de turnos seja cinco anos.

2- A redução do valor inicial do subsídio de turnos nos termos do número anterior será, em cada revisão salarial, efetuada através da dedução a esse subsídio de percentagem igual à do aumento do vencimento base do trabalhador, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor desse aumento.

3- Nas situações de mudança do regime de turnos rotativos em alternância com horário normal, tal como definido no número 2 da cláusula 12.<sup>a</sup>, para um regime de horário normal, o trabalhador beneficiará do disposto nos números anteriores, desde que se enquadre nas eventualidades previstas nas alíneas a) ou c) do número 1 da presente cláusula.

4- Para efeitos do número anterior, o subsídio de turnos que o trabalhador mantém corresponderá à média dos subsídios que auferiu no último ano civil completo em que prestou serviço no regime de turnos rotativos em alternância com horário normal.

5- Também para os efeitos do número 3, no cômputo dos anos referidos na alínea c) do número 1 considerar-se-ão como tempo de serviço em regime de turnos os períodos de trabalho normal que, nos termos do número 2 da cláusula 12.<sup>a</sup>, alternem com o tempo efetivo de turnos.

6- No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal por iniciativa da empresa, o valor do subsídio que vinha recebendo manter-se-á como histórico, não sujeito a redução, sempre que o mesmo se encontre há pelo menos 10 anos, seguidos ou interpolados, a laborar naquele regime.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Mudança de regime de turnos - Manutenção com redução diferida do subsídio**

Sempre que o trabalhador mude do regime de turnos para o regime de horário normal, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional que o impeça definitivamente de trabalhar naquele regime, o respetivo subsídio de turnos mantém-se no seu valor nominal durante cinco anos, após o que será reduzido em percentagem igual à do aumento da retribuição base, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor do aumento dessa retribuição.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Passagem de trabalhadores de turnos a horário normal**

1- Qualquer trabalhador que, por parecer do médico do trabalho na empresa, se mostre impossibilitado de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal, nos termos dos números seguintes.

2- O período de tempo findo o qual se deverá concretizar a passagem ao horário normal, tendo em conta a situação clínica do trabalhador e o parecer do médico do trabalho, não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias.

3- Quando o trabalhador ou a empresa discordarem do parecer médico, podem recorrer a uma junta constituída por

três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

4- O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado, sempre que a junta médica por si desencadeada confirme o parecer do médico do trabalho na empresa.

5- O trabalhador, admitido na empresa até 30 de Abril de 2007, que completar 57 anos de idade e 20 anos de serviço em regime de turnos poderá também solicitar, por escrito, a passagem ao regime de horário normal, assistindo à empresa o direito de, no prazo de 90 dias, analisar e decidir esse pedido, sem prejuízo do disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de reforma antecipada de trabalhadores de turnos**

1- Se a empresa, nos termos fixados no número 5 da cláusula 19.<sup>a</sup>, não atender o pedido de passagem ao regime de horário normal, o trabalhador pode solicitar, por escrito, a reforma antecipada, assistindo à empresa o direito de, no prazo de 120 dias, analisar e decidir os termos em que pretende concretizar o acesso à reforma antecipada, devendo a sua concessão ocorrer no prazo máximo de 36 meses após a solicitação.

2- Se a empresa, nos termos estabelecidos no número anterior, fixar a data da reforma antecipada para momento que ultrapasse em mais de 24 meses a data do respetivo pedido, o trabalhador será compensado da seguinte forma:

a) aumento da percentagem utilizada no cálculo do subsídio de turnos a que o trabalhador tem direito em 5 %, com efeitos retroativos à data em que aquele solicitou a passagem à reforma antecipada; e

b) aumento do seu vencimento base mensal de valor igual ao resultante da aplicação de uma percentagem sobre o valor do 1.º escalão do nível a que pertence, com efeitos retroativos a 12 meses antes da data de passagem à reforma antecipada, nos seguintes termos:

- Nível B, igual a 6 %;
- Nível C, igual a 6 %;
- Nível D, igual a 11 %;
- Nível E, igual a 11 %;
- Nível F, igual a 10 %;
- Nível G, igual a 10 %;
- Nível H, igual a 10 %.

3- Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, quando o trabalhador auferir o valor mínimo do subsídio de turnos referido na cláusula 15.<sup>a</sup>, número 1, alíneas a) a d), e no número 3, e enquanto tal se mantiver, será esse mínimo acrescido da diferença entre o valor correspondente à percentagem aplicável no cálculo do subsídio de turnos e o valor correspondente a essa percentagem acrescida de 5 %.

4- Se a empresa, nos termos estabelecidos no número 1 desta cláusula, fixar a data da reforma antecipada para momento que se situe entre mais de 12 e menos de 24 meses relativamente à data do respetivo pedido, o trabalhador beneficiará do aumento do subsídio de turnos nos moldes definidos na alínea a) do número 2 e no número 3 desta cláusula, com efeitos retroativos à data em que aquele solicitou a passagem

à reforma antecipada.

5- Se a empresa, nos termos estabelecidos no número 1 desta cláusula, fixar a data da reforma antecipada para momento que não ultrapasse em mais de 12 meses a data do respetivo pedido, o trabalhador não beneficiará de nenhuma das atribuições definidas nas alíneas *a)* e *b)* do número 2 desta cláusula.

6- A apreciação dos pedidos de reforma antecipada previstos na presente cláusula, bem como a determinação do valor da respetiva pensão são regulados pelas cláusulas 64.<sup>a</sup> e 65.<sup>a</sup> do Capítulo XII.

7- A pensão de reforma atribuída nos termos dos números 2, 4 e 5 da presente cláusula, não poderá exceder o valor da pensão de reforma a que o trabalhador teria direito se a empresa lhe concedesse na mesma data a reforma antecipada nos termos do regime geral da reforma antecipada dos trabalhadores de turnos, previsto na cláusula 66.<sup>a</sup> do Capítulo XII.

## CAPÍTULO V

### Trabalho noturno

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Prorrogamento

Considera-se também como trabalho noturno, para além do previsto na regulamentação coletiva de trabalho aplicável, o que é prestado em prorrogamento de um período de trabalho noturno igual ou superior a quatro horas.

## CAPÍTULO VI

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Tempo de deslocação

Se o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações, até 30 minutos por cada percurso, como tempo de trabalho normal.

## CAPÍTULO VII

### Férias, descansos, dispensas e folgas suplementares

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas.

2- O subsídio de férias será calculado tendo por referência a duração efetiva das férias prevista no número anterior.

3- Se, nos termos da lei, forem previstas alterações de qualquer natureza à duração das férias, o regime legal só se aplicará se determinar um período anual de férias superior

ao previsto no número 1 desta cláusula, não podendo haver acumulação entre o regime convencional e o legal, antes se aplicando o que se mostrar mais favorável.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Prémio para gozo de férias

Os trabalhadores, excepto os que se encontrem integrados em horário de turnos de laboração contínua, que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de Novembro a 30 de Abril, gozar:

*a)* Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias;

*b)* Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Prémio para gozo de férias dos trabalhadores de turnos em laboração contínua

Os trabalhadores do regime de turnos de laboração contínua que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de Novembro a 30 de Abril, gozar:

*a)* Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias;

*b)* Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 100 % no subsídio de férias.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, ou os previstos nas escalas de turnos e como tal identificados.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivos.

3- Na situação contemplada no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Dispensas anuais suplementares

1- São concedidos a todos os trabalhadores dois dias ou quatro meios-dias de dispensa anuais, a gozar mediante autorização prévia.

2- As dispensas referidas no número anterior só podem ser autorizadas quando o seu gozo não implique quaisquer encargos para a empresa, nomeadamente por recurso a trabalho suplementar, e esses dias não sejam necessários para ações de formação.

3- Os trabalhadores devem marcar os dias de dispensa com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

4- As dispensas previstas na presente cláusula são consideradas como tempo efetivo de serviço e não determinam perda de retribuição, devendo ser gozadas até ao final do respetivo ano civil, sob pena de caducidade, sem prejuízo do

disposto no número seguinte.

5- Se, verificando-se as condições estabelecidas no número 2, a empresa obstar ao gozo total ou parcial destas dispensas no ano civil a que estas se reportam, pagará os dias em falta pelo valor da retribuição horária.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Folgas suplementares

1- Serão concedidos a todos os trabalhadores que pratiquem o horário de turnos de laboração contínua, além de 2,2 dias de descanso semanal, em média anual, por cada cinco dias de trabalho, três dias de folgas suplementares por ano.

2- Os dias de folgas suplementares previstos no número anterior são considerados como dias de descanso.

3- A marcação destes dias de folgas suplementares deve ser feita por acordo entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para a marcação das férias. Na falta de acordo, a marcação caberá ao superior hierárquico.

### CAPÍTULO VIII

#### Regime de prevenção

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente capítulo aplica-se a todos os trabalhadores da empresa que prestem serviço neste regime.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Definições

Para os efeitos deste capítulo, entende-se por:

*a)* Regime de prevenção: a permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso e contato, fora do seu horário normal de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações em que presta serviço, em caso de convocação;

*b)* Equipa de prevenção: conjunto de trabalhadores, ou um só, afetos ao regime de prevenção;

*c)* Duração da equipa: tempo durante o qual se considera necessário manter constituída cada equipa;

*d)* Período de prevenção: espaço de tempo em que se encontra pessoal em regime de prevenção entre cada 2 períodos normais de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Acordo do trabalhador

1- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem, por escrito, o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala de prevenção a elaborar mensalmente.

2- O trabalhador pode solicitar por escrito a dispensa para prestar serviço no regime de prevenção, desde que a requeira com a antecedência mínima de 60 dias relativamente à produção de efeitos do pedido.

3- A empresa aceitará, em princípio, a saída do trabalhador, a não ser que justifique por escrito a recusa do pedido que comunicará nos primeiros 15 dias após a sua receção.

4- A empresa poderá, a todo o tempo, excluir o trabalhador do regime de prevenção, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 60 dias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Constituição da equipa de prevenção

1- A constituição da equipa de prevenção será feita com o número necessário de trabalhadores com competências profissionais adequadas ao tipo de trabalho que àquela pode ser cometido.

2- Só devem ser incluídos na equipa de prevenção os trabalhadores que, em condições normais, possam acorrer às instalações dentro de, aproximadamente, 60 minutos após a convocação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Organização da equipa de prevenção

1- A organização da equipa de prevenção compete ao responsável pela área que tem a seu cargo a manutenção daquela.

2- Para efeito do disposto no número anterior, compete àquela hierarquia:

*a)* elaborar a lista dos trabalhadores habilitados a integrar a equipa de prevenção;

*b)* diligenciar no sentido da obtenção do acordo, sob forma escrita, dos trabalhadores incluídos na lista mencionada na alínea anterior, se esse acordo não pré-existir;

*c)* promover a organização da escala de prevenção a cumprir pelos trabalhadores integrados na equipa de prevenção;

*d)* providenciar pela elaboração e atualização permanente de uma lista donde constem os nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos trabalhadores que constituem a equipa;

*e)* introduzir as modificações na escala de prevenção determinadas por impedimentos de qualquer dos trabalhadores nela incluídos;

*f)* enviar ao responsável pelas convocações a escala de prevenção e a lista dos nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos respetivos trabalhadores e fornecer-lhe, por escrito, a indicação das alterações que forem ocorrendo;

*g)* enviar à direção de recursos humanos, para efeitos de processamento da retribuição correspondente, a escala de prevenção e as alterações entretanto ocorridas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Duração do período de prevenção

1- O período de prevenção será o estritamente necessário para cobrir os períodos de risco que, em cada caso, se pretende minimizar.

2- Nas situações em que o período de prevenção abranger por inteiro os intervalos entre os períodos normais de trabalho consecutivo, cada trabalhador ficará naquele regime, conforme os casos:

*a)* em dias úteis, desde o termo do período normal de trabalho de cada um destes dias até ao início do mesmo período no dia subsequente;

*b)* em dias de descanso semanal ou feriado, desde o termo

do período normal de trabalho do último dia útil até ao início do mesmo período no primeiro dia útil seguinte ao descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Deveres durante o período de prevenção

1- Durante o período em que se encontra de prevenção o trabalhador deve permanecer em casa ou em local de fácil comunicação.

2- O trabalhador que, por qualquer ocorrência grave, for forçado a interromper a sua prevenção, deve comunicar o fato ao responsável pela convocação.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deve, sempre que possível, acordar com outro trabalhador, afeto ao mesmo regime e especialidade, a sua substituição e informar o responsável pela convocação.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deveres em caso de convocação

1- Quando convocado, o trabalhador deve acorrer às instalações, ou ao local onde se torne necessário a sua presença, o mais rapidamente possível.

2- É dever do trabalhador executar, dentro das suas possibilidades, os trabalhos que lhe forem atribuídos em caso de convocação.

3- Além dos deveres consignados nos números anteriores, o trabalhador deverá observar, na parte que lhe respeita, o disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Competência

1- A convocação dos trabalhadores de prevenção compete ao responsável pelas instalações ou a quem ele delegue e deve, em regra, limitar-se às intervenções indispensáveis ao funcionamento ou segurança das instalações que afetem a economia ou obrigações da empresa e que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

2- Compete ainda ao responsável pelas instalações:

a) a coordenação do trabalhador em regime de prevenção;

b) definir, de acordo com a cláusula 40.<sup>a</sup>, o tipo de transporte a utilizar.

3- Compete ao trabalhador convocado a iniciativa das ações a desenvolver para a resolução das situações que originaram a sua convocação, em obediência aos planos, procedimentos e políticas aplicáveis e, se for o caso, às instruções do responsável pelas instalações.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Atuação do trabalhador convocado

1- O trabalhador convocado deve, antes de iniciar o trabalho:

a) registar a sua entrada em serviço;

b) apresentar-se ao responsável pelas instalações, o qual lhe dará a conhecer o trabalho a efetuar.

2- O trabalhador deve, após a conclusão do trabalho:

a) registar, em livro próprio, a ocorrência que originou a

chamada;

b) registar a sua saída de serviço.

3- Se o serviço de prevenção for prestado fora do local normal de trabalho, ou se não existir cartão de ponto, o trabalhador emitirá um «Modelo de Regularização de Situações de Pessoal» ou outro modelo indicado pela empresa, mencionando o dia e as horas de entrada e saída de serviço, o qual, depois de visado pelo responsável pelo seu setor, será enviado à direção de recursos humanos.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Retribuição da prevenção

1- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) retribuição por cada hora de prevenção correspondente a 36 % do valor da remuneração horária normal tendo como limite mínimo o correspondente ao quarto escalão do nível I;

b) retribuição do tempo prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou noturno) acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

c) pagamento, no mínimo, de duas horas de trabalho suplementar por cada deslocação às instalações, quando houver efetiva prestação de trabalho.

2- A retribuição prevista na alínea a) do número anterior mantém-se durante todo o período em que o trabalhador se encontra em prevenção, independentemente da deslocação às instalações e da prestação efetiva de trabalho.

3- Se, por iniciativa da empresa, cessar o regime de prevenção, e desde que o trabalhador nele tenha permanecido durante 7 anos seguidos ou 12 interpolados, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «Integração de Subsídio de Prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subseqüentes aumentos do vencimento base mensal.

4- Verificando-se a inaptidão definitiva do trabalhador para a função em regime de prevenção, atestada pelos serviços de medicina do trabalho, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «Integração de Subsídio de Prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subseqüentes aumentos do vencimento base mensal.

5- No caso do trabalhador retomar o regime de prevenção, a «Integração do Subsídio de Prevenção» será substituída pela retribuição devida pela prática deste regime enquanto o trabalhador nele permanecer, tornando a ser devida a título de «Integração de Subsídio de Prevenção» logo que cesse de novo este regime, sendo o valor recalculado nos termos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Transporte

1- A empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores em regime de prevenção o transporte necessário para se deslocarem às instalações e regressarem à sua residência.

2- Nas condições do número anterior, e no caso da empresa não assegurar o transporte, o trabalhador poderá utilizar, sob a sua responsabilidade, a viatura própria, sendo reembolsado pelos quilómetros percorridos nos termos da respetiva política da empresa.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Instalações em que funcionará o regime de prevenção**

1- O regime de prevenção será implantado pela empresa em todas as áreas, instalações ou serviços em que entenda que tal se mostra necessário.

2- Compete aos responsáveis pelas mesmas, ou a quem eles deleguem, determinar:

- a) a criação e modificação das equipas de prevenção;
- b) as especialidades profissionais dos trabalhadores que integrarão as equipas;
- c) a duração das equipas;
- d) o período de prevenção para cada equipa.

TÍTULO III

**Transferência de local de trabalho**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Transferência do local de trabalho**

1- Por transferência do local de trabalho entende-se a mudança do trabalhador para novo local de trabalho que diste mais de 15 km relativamente ao anterior, salvo se essa mudança significar uma aproximação relativamente ao local de residência no momento da mudança.

2- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifas dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3- O valor da diferença a que se refere o número anterior será, em cada revisão da retribuição certa mínima, reduzido em percentagem igual à do aumento dessa retribuição, não podendo a redução ser superior a 20 % do valor desse aumento.

TÍTULO IV

**Regalias sociais**

CAPÍTULO IX

**Disposições gerais**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Âmbito de aplicação**

1- O presente título aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, que satisfaçam os requisitos indicados para cada uma das regalias.

2- A aplicação deste título aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo dependerá de expressa previsão.

CAPÍTULO X

**Complemento do subsídio de doença**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Direito ao complemento do subsídio de doença**

1- A empresa pagará um complemento do subsídio de doença a todos os trabalhadores que se encontrem em situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença atestada pela segurança social e que a ela estejam vinculados por contrato de trabalho.

2- O complemento manter-se-á enquanto o trabalhador permanecer na situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, pelo prazo máximo de atribuição do subsídio de doença pela segurança social.

3- Durante o período de carência definido pelo regime legal da segurança social, até ao máximo de três dias, o montante suportado pela empresa corresponderá a 100 % da retribuição mensal líquida auferida pelo trabalhador, calculada nos termos do número 2 da cláusula seguinte.

4- Caso o período de carência definido pelo regime legal da segurança social venha a ser aumentado, o montante suportado pela empresa relativamente aos dias em acréscimo corresponderá a metade do indicado no número anterior.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Valor do complemento**

1- O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela segurança social e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador, tendo como limite 45 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

2- Na determinação da retribuição mensal líquida considera-se o valor líquido do vencimento base mensal e o das prestações regulares e periódicas que sejam passíveis de contribuição para a segurança social, para o efeito da concessão do subsídio de doença.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Processo de pagamento**

1- Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, a empresa pagará ao trabalhador o valor da retribuição líquida que seja determinada nos termos e limites dos números 1 e 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>, revertendo para ela, independentemente de qualquer formalidade, o subsídio de doença processado pela segurança social.

2- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento do subsídio de doença, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento do subsídio de doença que se mostre devido nos termos do presente capítulo.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Obrigações do trabalhador

1- O trabalhador, para além das demais obrigações inerentes à comunicação e justificação de ausências, tem ainda o dever de:

- a) Participar à respetiva chefia a situação de doença;
- b) Entregar à empresa os documentos comprovativos da baixa e da correspondente alta, logo que se apresente ao serviço;
- c) Entregar prontamente à empresa, em troca de documento comprovativo, qualquer quantia que, a título de subsídio de doença, receba diretamente da segurança social.

2- O não cumprimento dos deveres estabelecidos no número anterior constituirá infração disciplinar.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Cessação do complemento

O complemento não é ou deixa de ser devido sempre que, por fato imputável ao trabalhador, este não receba ou deixe de receber subsídio de doença.

### CAPÍTULO XI

#### Complementos da pensão de reforma por velhice ou invalidez

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Âmbito

Os complementos da pensão de reforma previstos nas cláusulas seguintes aplicam-se exclusivamente aos trabalhadores que beneficiem do regime do plano de pensões de benefício definido, não abrangendo, por conseguinte, os trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direito aos complementos da pensão de reforma

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores com dois ou mais anos completos de serviço na empresa e que, mantendo-se vinculados a ela, satisfaçam as condições previstas nas cláusulas 51.<sup>a</sup> e 52.<sup>a</sup> seguintes.

2- Independentemente do tempo de serviço na empresa, têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional que determine a sua invalidez.

3- A empresa pagará aos trabalhadores um complemento da pensão de reforma que recebam da segurança social.

4- O complemento corresponderá à diferença entre a importância apurada nos termos das cláusulas 53.<sup>a</sup> e 54.<sup>a</sup> e a importância da pensão que seria atribuída pela segurança social de acordo com as regras oficialmente em vigor até 31 de Dezembro de 1993.

5- Nos casos previstos no número 2 da cláusula 51.<sup>a</sup>, o

complemento referido no número 4 será reduzido pela aplicação de um fator de redução determinado pela fórmula  $1-x$ , em que  $x$  é igual à taxa global de redução.

6- A taxa global de redução é o produto do fator de redução previsto nas regras gerais da segurança social, em vigor à data passagem à reforma, atinentes à flexibilização da idade de reforma por velhice, pelo número de anos de antecipação relativamente à idade normal de acesso à pensão por velhice da segurança social.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direito ao complemento da pensão de reforma por velhice

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma por velhice os trabalhadores que tendo atingido a idade em que a podem requerer à segurança social, e cumprindo as demais condições previstas na legislação de segurança social, a obtenham.

2- Porém, aos trabalhadores que, mantendo-se vinculados à empresa, requeiram e obtenham da segurança social a concessão de pensão por velhice em idade inferior à idade normal de acesso à pensão por velhice da segurança social, aplicar-se-á o disposto nos números 5 e 6 da cláusula 50.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez

Têm direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez os trabalhadores que, por decisão da junta médica de segurança social, sejam considerados em situação de invalidez e cumpram as demais condições previstas na legislação de segurança social.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Base de cálculo

1- A base de cálculo da pensão de reforma é o duodécimo da retribuição ilíquida anual média dos últimos 5 anos.

2- Para a determinação da retribuição ilíquida serão considerados o vencimento base mensal, o prémio de assiduidade, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turnos e o subsídio de custo de vida.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Cálculo

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 50.<sup>a</sup>, o cálculo da pensão de reforma é feito mediante a aplicação das taxas a seguir definidas por cada ano completo de serviço prestado pelo trabalhador:

- a) Nos primeiros 15 anos - 3 %;
- b) Nos 15 anos imediatos - 2 %;
- c) Nos anos que excedam 30 anos de serviço - 1 %.

2- Da aplicação do número anterior não pode resultar uma taxa superior a 80 %.

3- A fração do último ano contará sempre como ano completo.

4- O valor do complemento da pensão será arredondado para o euro superior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Limites dos valores da pensão e complemento de reforma

1- Verificando-se a atribuição da pensão de reforma pela segurança social, o valor do complemento da pensão será o necessário para garantir que o valor da pensão total de reforma não é inferior ao maior que resultar da aplicação das alíneas seguintes:

a) Retribuição mínima mensal garantida que vigorar;

b) 50 % da remuneração mensal líquida que tenha sido computada na base de cálculo da pensão.

2- Em qualquer dos casos previstos no número anterior o valor do complemento mensal a pagar pela empresa não pode ser inferior a 100 euros nem superior a 2000 euros.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Elementos para o cálculo das pensões

Os elementos necessários ao cálculo das pensões, tais como a data de admissão dos trabalhadores, o tempo de serviço e as remunerações respetivas, são as que constam dos registos da empresa.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Dedução de pensões da segurança social

1- Serão deduzidas do valor das pensões atribuídas nos termos deste capítulo todas as pensões de reforma concedidas, ou que o venham a ser, pela segurança social, na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a formação delas.

2- Nos casos em que não seja possível à instituição da segurança social prestar os elementos necessários ao cálculo das deduções previstas nesta cláusula, cumpre ao interessado fazer a prova deles.

3- Verificando-se que o reformado não entregou à empresa, no prazo de 10 dias, o valor das pensões que tenham sido diretamente pagas pela segurança social, a empresa poderá interromper a atribuição do complemento a seu cargo, até perfazer o valor retido, com acréscimo dos juros de mora legais.

4- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento das pensões de reforma, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento de pensão que se mostra devido nos termos do presente capítulo.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Atualização dos complementos de pensões

1- Os complementos das pensões de reforma serão atualizados, nos termos dos números seguintes, sempre que entre em vigor um acordo de revisão das tabelas salariais aplicáveis na empresa.

2- A atualização dos complementos de pensões será feita de acordo com a fórmula:

$$ACP = A \times CP$$

em que ACP correspondente ao aumento do complemento, A ao aumento percentual verificado no nível salarial a que

pertencia a categoria do trabalhador e CP ao valor do complemento a atualizar.

3- Só haverá lugar à atualização se e enquanto o montante total da pensão for inferior em 3 % à retribuição mínima do nível salarial a que o trabalhador pertencia à data da reforma, acrescido do valor das anuidades e do subsídio de turnos e deduzidos o imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e a contribuição para a segurança social.

4- Para os efeitos do número 3 desta cláusula, o valor da anuidade será o que, à data da atualização, corresponda à antiguidade que o trabalhador tinha no momento da reforma, e o valor do subsídio de turnos o que estiver fixado na data da atualização para a modalidade de turnos em que o trabalhador se encontrava no momento da reforma.

5- A atualização dos complementos de pensões produzirá efeitos na data em que se torne eficaz a tabela salarial revista, e será processada até ao termo do mês seguinte ao da entrada em vigor da mesma tabela.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Melhoria das pensões

Reverterão para o beneficiário todas as melhorias da pensão total que resultem da atualização da pensão atribuída pela segurança social.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Acumulação com pensão por doença profissional ou acidente de trabalho

No cálculo do complemento da pensão de reforma por invalidez não será considerada a pensão que, a título de reparação, venha a ser atribuída pela segurança social ou pela entidade seguradora, nos casos de incapacidade resultante de doença profissional ou acidente de trabalho, respetivamente.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Compensação de reforma

1- Ao trabalhador que requeira a reforma nas condições expressas na cláusula 51.<sup>a</sup>, a empresa concederá uma importância correspondente a três meses de retribuição, a processar à data da passagem àquela situação, a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho.

2- A compensação só será atribuída se o trabalhador tiver, até um ano antes de perfazer a idade a que se refere a cláusula 51.<sup>a</sup>, subscrito acordo de cessação do contrato de trabalho na data em que complete essa idade.

3- A compensação fixada nesta cláusula só é devida no momento em que, por efeito do acordo referido no número anterior, cesse o contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Retardamento do pedido de reforma

O complemento de pensão calculado nos termos do número 4 da cláusula 50.<sup>a</sup> sofrerá uma redução de 7 % por cada período de 12 meses que decorra entre a data em que o trabalhador complete a idade legal para a passagem à reforma e a da apresentação do respetivo pedido à segurança social.

## CAPÍTULO XII

### Reforma antecipada

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Concessão da reforma antecipada

A pedido dos trabalhadores que tenham mais de 25 anos de serviço, bem como nos demais casos previstos neste AE, a empresa, consideradas a oportunidade e a conveniência para as necessidades de serviço, poderá conceder a reforma antecipada relativamente à data em que seriam preenchidas as condições legais para a atribuição da reforma pela segurança social.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Cálculo da reforma antecipada

1- O valor da pensão de reforma antecipada é igual à soma da importância da pensão que a segurança social atribuiria se o trabalhador se reformasse por invalidez na mesma data e da importância de um complemento determinado de acordo com o número 4 da cláusula 50.<sup>a</sup>

2- Aplica-se ao cálculo do valor da pensão de reforma antecipada o disposto na cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Regime geral de revisão da pensão de reforma antecipada

Para efeitos de aplicação à reforma antecipada do regime definido na cláusula 58.<sup>a</sup>, considera-se como parcela atualizável a correspondente a 80 % do valor da pensão respetiva.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Reforma antecipada de trabalhadores de turnos

1- O trabalhador, quando completar 60 anos de idade e 25 anos de trabalho em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência mínima de um ano.

2- No prazo de 30 dias a contar da data de recepção da comunicação do trabalhador, a empresa confirmará, por escrito, a data da passagem à situação de reforma antecipada que, salvo acordo em contrário, ocorrerá no último dia do mês em que se complete um ano sobre a data da comunicação do trabalhador.

3- A determinação do valor da respetiva pensão é regulada pelas cláusulas 64.<sup>a</sup> e 65.<sup>a</sup> deste capítulo.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal para trabalhadores em reforma antecipada

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos do presente capítulo, sejam beneficiários de pensão de reforma antecipada um subsídio de Natal de valor equivalente a essa pensão.

2- O subsídio referido nesta cláusula será pago na data em que o for o correspondente subsídio dos trabalhadores no ativo.

## Cláusula 68.<sup>a</sup>

### Conversão da pensão de reforma antecipada em reforma por velhice

1- No momento da efetiva concessão da reforma pela segurança social, o valor do complemento de reforma por velhice do trabalhador será igual à diferença entre a importância da pensão de reforma antecipada que estiver a ser paga e a importância da pensão atribuída pela segurança social na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a sua formação.

2- Aos trabalhadores que passem ao regime de reforma antecipada após 31 de Dezembro de 2015, o valor do complemento de reforma por velhice referido no número anterior, não poderá ser superior ao valor inicial do complemento apurado aquando da atribuição da reforma antecipada, atualizado pela aplicação das percentagens dos aumentos gerais anuais ocorridos na empresa, para o nível do colaborador, desde o início da atribuição da pensão de reforma antecipada até à atribuição da pensão de velhice.

3- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

## CAPÍTULO XIII

### Complemento da pensão de sobrevivência

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Direito ao complemento da pensão de sobrevivência

1- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência é atribuído nos termos das cláusulas seguintes, aos familiares dos trabalhadores da empresa que hajam satisfeito as condições previstas na cláusula 49.<sup>a</sup> e nos números 1 e 2 da cláusula 50.<sup>a</sup> e se encontrem a ela vinculados à data da sua morte.

2- Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência o cônjuge sobrevivente ou pessoa que se encontre em união de fato com o trabalhador, os filhos do trabalhador e outros beneficiários, nos termos e condições estabelecidos pelo regime da segurança social.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Cálculo do complemento da pensão de sobrevivência

1- O montante do complemento da pensão de sobrevivência será o que resultar da aplicação das percentagens fixadas no número seguinte à pensão de reforma que o trabalhador recebia ou teria direito a receber se fosse reformado na data da sua morte.

2- As percentagens a que se refere o número anterior são as seguintes:

- a) Para o cônjuge sobrevivente ou equiparado, 60 %;
- b) Para os filhos, quando concorram com o cônjuge sobrevivente ou equiparado, 20 %, 30 % ou 40 % consoante sejam 1, 2 ou mais de 2;
- c) Para os filhos, quando não concorram com o cônjuge

sobrevivo ou equiparado, o dobro das percentagens referidas na alínea anterior;

d) Para os demais beneficiários, as previstas no regime da segurança social.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Regime subsidiário

1- É aplicável a este complemento da pensão de sobrevivência o disposto nas cláusulas 57.<sup>a</sup> a 60.<sup>a</sup>.

2- O valor do complemento da pensão de sobrevivência será arredondado para o euro superior.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Extensão do benefício

A empresa poderá, sempre que o entender conveniente, atribuir a pensão de sobrevivência a pessoas que não satisfaçam as condições definidas por este capítulo.

### CAPÍTULO XIV

#### **Subsídio de férias e de Natal para reformados por velhice e invalidez e titulares de pensões de sobrevivência**

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias e de Natal para titulares de complementos de pensões de reforma e sobrevivência**

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos dos Capítulos XI e XIII, sejam titulares do complemento de pensão de reforma de velhice ou invalidez ou de sobrevivência, um subsídio de férias e um subsídio de Natal de valor equivalente ao desse complemento.

2- Os subsídios referidos nesta cláusula serão pagos na data em que o forem os correspondentes subsídios dos trabalhadores no ativo.

### CAPÍTULO XV

#### **Subsídio de natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado**

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado. Princípio geral**

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, será pago subsídio de Natal nos termos das cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos desta cláusula, não se considera como impedimento prolongado a situação de licença sem retribuição.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal no caso de impedimento por doença ou acidente de trabalho**

1- Se o impedimento do trabalhador resultar de doença ou

acidente de trabalho, o subsídio será igual ao que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

2- Nos casos previstos nesta cláusula, o subsídio será devido mesmo nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento.

3- Nos casos em que a segurança social ou entidade seguradora atribua prestação compensatória do subsídio de Natal, o valor a pagar pela empresa será deduzido desse montante.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal nos demais casos

1- Se o impedimento resultar de causa não prevista na cláusula anterior, observar-se-á o seguinte:

a) O subsídio não é devido nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento;

b) Nos anos civis de início e de termo do impedimento, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado em cada um deles.

2- O subsídio referido na alínea b) do número anterior será calculado sobre o valor que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

### TÍTULO V

#### **Assistência na doença e na maternidade**

### CAPÍTULO XVI

#### **Seguros de saúde**

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Seguros de saúde

1- A empresa poderá subscrever um ou mais seguros de saúde, cujas coberturas assegurem globalmente as eventualidades elencadas no presente título.

2- Os seguros de saúde previstos no número anterior poderão ser revistos pela empresa, podendo também neste âmbito vir a considerar-se a inclusão nos mesmos dos familiares dos trabalhadores, nas condições que por aquela forem estabelecidas.

3- Os seguros de saúde previstos na presente cláusula substituem o regime de assistência na doença e maternidade que anteriormente vigorou na empresa.

4- Os trabalhadores deverão optar por um seguro de saúde ou conjunto de seguros, de entre os disponíveis em cada momento na empresa que lhes sejam aplicáveis.

### CAPÍTULO XVII

#### **Assistência na doença**

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- É assegurada a assistência na doença:

a) aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo, após a respetiva inscrição na segurança social e uma vez iniciada a prestação efetiva de trabalho;

b) aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo, após a respetiva inscrição na segurança social, e completados seis meses sobre a data de início de prestação efetiva de trabalho; e

c) aos trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma;

adiante abreviadamente designados por «beneficiários».

2- O regime de assistência na doença previsto no presente capítulo será suspenso sempre que um reformado da empresa, que se encontre nas condições referidas na alínea c) do número anterior, inicie um novo vínculo contratual com outra entidade e enquanto se mantiver nessa situação.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Âmbito da assistência na doença

O esquema de benefícios de assistência na doença compreende:

- a) assistência médica em clínica geral;
- b) assistência de enfermagem e tratamentos médicos;
- c) assistência medicamentosa;
- d) assistência em especialidades médicas;
- e) participação em exames auxiliares de diagnóstico;
- f) assistência médico-cirúrgica e participação em internamento hospitalar;
- g) participação em próteses; e
- h) participação em deslocações para tratamentos médicos.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Assistência médica em clínica geral

A assistência médica em clínica geral é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da participação nos encargos com consultas de clínica geral realizadas em regime de ambulatório:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora nos termos em vigor em cada momento;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Assistência de enfermagem e tratamentos médicos

A assistência de enfermagem e a prestação de tratamentos médicos serão asseguradas através do acesso a serviços médicos e/ou de enfermagem ou através da participação nos encargos com os referidos serviços e/ou tratamentos:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Assistência medicamentosa

A assistência medicamentosa é assegurada através da participação nos encargos com medicamentos adquiridos pelo beneficiário, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao mesmo.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Assistência em especialidades médicas

A assistência em especialidades médicas é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da participação nos encargos com consultas de especialidade, realizadas em regime de ambulatório:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora, nos termos em vigor em cada momento;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Participação em exames complementares de diagnóstico

A empresa assegurará a participação nos encargos decorrentes da realização de exames complementares de diagnóstico, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Assistência médico-cirúrgica e internamento hospitalar

A empresa assegurará a participação nos encargos decorrentes de assistência médico-cirúrgica e/ou de internamento hospitalar, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Participação em próteses

A empresa assegurará a participação nos encargos com próteses, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Participação em deslocações para tratamentos médicos

A empresa assegurará a participação nos encargos com deslocações necessárias à realização de tratamentos médicos, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Participação em tratamentos termais

A empresa assegurará a participação nos encargos com tratamentos termais, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

## CAPÍTULO XVIII

### Assistência na maternidade

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Assistência na maternidade

A assistência médica na gravidez, parto e até 120 dias após o parto é assegurada nos mesmos termos da assistência na doença.

## TÍTULO VI

### Apoios sociais

## CAPÍTULO XIX

### Disposições gerais

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente título é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

## CAPÍTULO XX

### Apoio a deficientes

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- A empresa atribuirá subsídios para financiamento da recuperação de deficientes motores, mentais, sensoriais e de linguagem, quando sejam filhos ou descendentes:

*a)* de trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado;

*b)* de trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma, bem como de titulares de complemento da pensão de sobrevivência.

2- Os subsídios previstos no presente capítulo apenas serão atribuídos aos trabalhadores e aos pensionistas referidos no número anterior quando:

*a)* os deficientes se encontrem exclusivamente a cargo daqueles;

*b)* haja lugar ao pagamento de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social.

3- A empresa poderá, em substituição da totalidade ou parte dos benefícios de apoio a deficientes previstos no presente capítulo, subscrever seguro de saúde cujo grupo segurado abranja os beneficiários referidos no número 1 desta cláusula e cujas coberturas assegurem e integrem esses benefícios.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Pedido de atribuição

1- O beneficiário interessado deverá solicitar o subsídio de

apoio a deficientes em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de recursos humanos.

2- O beneficiário deverá, anualmente, renovar o pedido referido no número anterior, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de recursos humanos, no prazo que a empresa fixar para o efeito.

3- Os pedidos referidos nos números 1 e 2 anteriores terão que ser instruídos com os seguintes documentos:

*a)* atestado médico assinado por especialista que assista o deficiente e de que conste o nome, sexo, idade e filiação do deficiente, tipo de deficiência e seu grau, sempre que possível, e possibilidade e condições de recuperação;

*b)* documento comprovativo de que o deficiente ou beneficiário recebe abono de família, subsídio mensal vitalício e/ou pensão social; e

*c)* relação discriminada do tipo de assistência que o deficiente vem recebendo ou que se deseja que ele venha a receber e, respetivamente, custo ou estimativa dos correspondentes encargos.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Modalidade do subsídio

1- O subsídio de apoio a deficiente a conceder revestirá a modalidade de comparticipação da despesa efetiva que estiver ou venha a estar a cargo do beneficiário e seja relacionada com a deficiência.

2- Para efeitos do número anterior considera-se como despesa efetiva a resultante de:

*a)* tratamento de medicina física ou outros tratamentos médicos especializados de reabilitação ou tratamentos de manutenção da reabilitação ou da reeducação;

*b)* medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico e consultas clínicas da especialidade;

*c)* internamento hospitalar ou frequência de estabelecimentos de reabilitação em regime ambulatorio e intervenções cirúrgicas, nos termos da cláusula 99.<sup>a</sup>;

*d)* próteses e outro aparelhos necessários à reabilitação ou reeducação;

*e)* frequência de estabelecimentos de ensino especial para deficientes; apoio especializado de ensino; frequência de estabelecimento adequado, nos casos de deficiência motora ou sensorial que impeça a frequência de estabelecimento normal oficial;

*f)* transporte, durante o período escolar, entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de tratamento de reabilitação, quando o grau de deficiência o torne necessário.

3- Sem prejuízo do regime especial definido no número 4 seguinte, a comparticipação da empresa será igual a 90 % da despesa efetiva a cargo do trabalhador, com o limite previsto em cada momento no ACT das petrolíferas.

4- O subsídio relativo à despesa prevista na alínea *f)* do número 2 supra será atribuído mensalmente, durante o período escolar, em função do custo das deslocações entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de reabilitação, em transportes públicos, não podendo, no entanto, em caso

algum, o aludido subsídio mensal exceder o valor correspondente ao custo de dois passes em transporte público modelo L123 na área de Lisboa ou outro equivalente que lhe venha a suceder.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Exame médico

1- A atribuição inicial, bem como a renovação da atribuição do subsídio de apoio a deficiente depende de parecer de um médico especialista no tipo de deficiência em causa.

2- Do parecer médico referido no número anterior deverá constar, sempre que possível, para cada tipo de deficiência e tendo em conta os critérios oficiais que sobre essa matéria vigorem:

a) o grau de deficiência mínima para atribuição do subsídio;

b) o grau de deficiência a partir do qual se considera excluída a possibilidade de recuperação e de concessão do subsídio.

3- Se o parecer do médico especialista for no sentido de excluir a possibilidade de recuperação e de atribuição do subsídio, o interessado poderá recorrer a junta constituída por dois médicos, suportando a empresa apenas as despesas com o médico por ela indicado.

4- Em casos excepcionais e não previstos neste capítulo, poderá a empresa atribuir participações, mediante informação da direção de recursos humanos.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Perda do subsídio

Perdem o direito ao subsídio de apoio a deficiente os beneficiários acerca dos quais se prove que o utilizam para fins diferentes daqueles que justificam a sua atribuição.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Falecimento do ascendente ou cessação do contrato de trabalho

1- No caso de falecimento do beneficiário de que depende o deficiente, manter-se-á o pagamento do subsídio que vinha a ser atribuído enquanto o deficiente beneficiar de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social, desde que o médico especialista referido no número 1 da cláusula 94.<sup>a</sup> o considere abrangido nas condições de atribuição do subsídio.

2- No caso de cessação do contrato de trabalho do trabalhador de que o deficiente depende, o subsídio manter-se-á durante o ano letivo em curso nesse momento.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Tratamentos no estrangeiro

1- Nos casos em que haja participação do Estado, poderão ser atribuídos subsídios para tratamento no estrangeiro quando, não sendo possível fazê-los em Portugal, eles se apresentem como último recurso de tratamento ou recuperação do deficiente.

2- A atribuição do subsídio para tratamento no estrangeiro depende de pedido fundamentado, em impresso próprio dis-

ponível na empresa, dirigido à direção de recursos humanos.

3- O pedido a que se refere o número anterior deve ser instruído com:

a) parecer do médico responsável da medicina curativa da empresa; e

b) parecer do médico da especialidade, com indicação do custo provável do tratamento.

4- Compete à empresa, ponderar a atribuição do subsídio e fixar o respetivo montante.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Processamento do subsídio

Se o subsídio a que se refere a cláusula anterior for concedido, a sua efetiva atribuição depende da apresentação de documento comprovativo das despesas.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Intervenções cirúrgicas

1- O disposto nas cláusulas 97.<sup>a</sup> e 98.<sup>a</sup> aplica-se, com as devidas adaptações, aos subsídios para intervenções cirúrgicas em Portugal ou no estrangeiro.

2- O subsídio relativo a intervenções cirúrgicas em Portugal pode ser atribuído sem precedência das formalidades indicadas e até ao montante de 90 % dos correspondentes encargos, desde que o responsável da medicina curativa da empresa, ouvido o médico especialista, considere, fundamentadamente, tal intervenção como urgente.

## CAPÍTULO XXI

### Subsídio por morte

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- Em caso de morte de trabalhador ou pensionista de reforma, a empresa pagará aos beneficiários previstos na cláusula seguinte, um subsídio por morte de valor correspondente a 5 vezes a última retribuição mensal ou pensão mensal ilíquidas.

2- O subsídio referido no número anterior não será devido, ou será devido apenas parcialmente, quando o trabalhador ou pensionista de reforma se encontre abrangido por seguro de vida concedido pela empresa que cubra, respetivamente, total ou parcialmente o valor referido no número anterior.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Beneficiário do subsídio

O subsídio será pago à pessoa ou pessoas que forem determinadas como beneficiárias do complemento de pensão de sobrevivência previsto na cláusula 69.<sup>a</sup> do Capítulo XIII.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Data do pagamento

O subsídio por morte será pago até final do mês subsequente ao do falecimento do trabalhador ou pensionista.

## TÍTULO VII

### Formação

#### CAPÍTULO XXII

##### Formação profissional

###### Cláusula 103.<sup>a</sup>

###### Âmbito

O presente capítulo aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo de duração igual ou superior a 3 meses e tem por objeto as ações de formação profissional a prosseguir no âmbito da empresa.

###### Cláusula 104.<sup>a</sup>

###### Objetivos e natureza

1- A formação profissional assegurada pela empresa visa satisfazer necessidades da empresa e promover a valorização humana e a qualificação profissional dos trabalhadores, bem como a criação de oportunidades de progressão profissional.

2- A formação profissional ministrada ao abrigo do regime previsto neste capítulo será considerada para efeitos de formação obrigatória, nos termos da lei.

###### Cláusula 105.<sup>a</sup>

###### Recursos

1- A empresa afetará, em cada ano, recursos próprios não inferiores a 2 % da massa salarial para suportar os encargos específicos com a formação profissional, os quais já incluem os despendidos com a formação profissional obrigatória.

2- Consideram-se encargos específicos, nomeadamente, os despendidos com pagamentos a monitores, documentação, locação de salas, ações externas de formação, deslocações, alojamento, alimentação e aquisição de outros bens e serviços para formação.

###### Cláusula 106.<sup>a</sup>

###### Planos de formação e modalidades de formação

1- Os planos de formação são anuais, podendo, no entanto, ser plurianuais sempre que as necessidades da empresa o justifiquem.

2- O plano anual de formação poderá prever, nomeadamente, as seguintes modalidades de formação:

a) Formação de acolhimento, que se destina aos trabalhadores recém-admitidos, permitindo-lhes uma correta integração na empresa e o desempenho cabal das suas funções;

b) Estágios, que têm como objetivo a obtenção de conhecimentos gerais ou específicos de um ou vários setores da empresa, que irão complementar outros conhecimentos já adquiridos;

c) Cursos ou ações de formação, destinados aos trabalhadores cuja qualificação técnico-profissional se torna necessário atualizar ou desenvolver, nomeadamente para adaptação a novos processos técnicos ou tecnológicos;

d) Cursos ou ações de formação, tendo em vista a promo-

ção ou reconversão de trabalhadores para desenvolvimento dos seus conhecimentos gerais e específicos, com vista, nomeadamente, ao desempenho de novas funções.

###### Cláusula 107.<sup>a</sup>

###### Formação interna e externa

1- Para efeitos do presente capítulo considera-se formação interna o conjunto das ações de formação organizadas pela empresa, em instalações próprias ou não, e com recurso a monitores seus ou contratados no exterior.

2- Entende-se por formação externa aquela cuja organização pertence a entidades alheias à empresa, nacionais ou estrangeiras.

###### Cláusula 108.<sup>a</sup>

###### Monitores internos

1- A empresa pode designar como monitores para ações de formação interna trabalhadores de qualquer categoria que sejam considerados aptos a desempenhar essa função e aceitem a designação.

2- Aos monitores indicados nos termos do número anterior, sempre que tal se justifique, poderá ser atribuído um subsídio compensatório por hora de curso, de acordo com o tipo de formação a ministrar e o nível de conhecimentos académicos e profissionais necessários.

###### Cláusula 109.<sup>a</sup>

###### Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores participantes em ações de formação interna deverão preencher uma ficha de avaliação do curso ou ação de formação que frequentemente.

2- A empresa entregará certificados de frequência de ações de formação interna aos trabalhadores que nelas participem.

3- Os trabalhadores participantes em ações de formação externa devem, sempre que a empresa o solicite:

a) Apresentar relatórios circunstanciados sobre as mesmas e entregar cópia da documentação recebida, no prazo de duas semanas após a conclusão das ações ou noutra mais alargado que a empresa venha a definir;

b) Realizar pequenas palestras dirigidas a outros trabalhadores da empresa, sobre as matérias das ações de formação, quando tal se justifique e desde que, antes do início da ação, disso sejam informados.

###### Cláusula 110.<sup>a</sup>

###### Estágios

1- A empresa pode facultar a jovens diplomados ou finalistas de cursos superiores estágios para formação prática complementar em que aquela tenha manifesto interesse.

2- Os estágios poderão ocorrer em todos os setores, desde que a sua realização não comprometa a efetivação dos objetivos da empresa.

#### CAPÍTULO XXIII

##### Subsídio de estudo a trabalhadores

Cláusula 111.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1- A empresa atribuirá, aos trabalhadores que lhe estejam vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado, um subsídio de estudo para a frequência de níveis de educação escolar obrigatória ou do ensino superior, em estabelecimento de ensino oficial ou particular, cujo interesse seja reconhecido pela empresa.

2- O regime definido neste capítulo é aplicável a trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo resolutivo, a partir do momento em que se torne certo que o contrato vigorará por período superior a 12 meses.

3- O presente regime acresce ao regime legal do trabalhador-estudante, com exceção das partes em que possa existir sobreposição.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

**Valor do subsídio - Escolaridade obrigatória**

1- Em caso de frequência de nível de escolaridade obrigatória, a empresa atribuirá um subsídio de estudo de valor correspondente ao custo efetivo dos livros obrigatórios para o referido nível, de acordo com listagem oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador.

2- O pagamento do subsídio de estudo referido no número anterior será efetuado contra a apresentação:

- a) da lista de livros obrigatórios oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador; e
- b) de documento comprovativo do valor efetivamente despendido pelo trabalhador na compra dos livros obrigatórios.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

**Valor do subsídio - Ensino superior**

1- A empresa atribuirá um subsídio de estudo para frequência de cursos superiores que sejam relevantes para a prossecução do objeto da empresa em face da previsão das necessidades concretas de trabalho qualificado.

2- O subsídio de estudo referido no número anterior terá o valor anual correspondente a 50 % do custo da matrícula e das propinas anuais, em estabelecimento público, do curso frequentado pelo trabalhador.

3- A empresa não fica obrigada a assegurar ao trabalhador a quem tenha concedido o presente subsídio a atribuição de funções correspondentes ao curso que venha a frequentar.

Cláusula 114.<sup>a</sup>

**Pedido de atribuição**

O trabalhador interessado deverá solicitar a atribuição do subsídio de estudo, de forma fundamentada, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de recursos humanos.

Cláusula 115.<sup>a</sup>

**Condições de atribuição**

1- A atribuição do subsídio de estudo depende de prova do aproveitamento do trabalhador no ano letivo anterior, salvo

quando se tratar do início de frequência do curso.

2- No caso de falta de aproveitamento, não será atribuído novo subsídio para livros obrigatórios ou para a cadeira ou módulo em causa, consoante se trate, respetivamente, da frequência de ensino obrigatório ou superior.

3- Se o trabalhador invocar que a falta de aproveitamento resultou de motivo que lhe não seja imputável, nomeadamente por acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, gozo de licenças no âmbito do regime de proteção da parentalidade ou da prestação de trabalho suplementar que o tenha impedido da frequência regular das aulas, a concessão de novo benefício depende de autorização da direção de recursos humanos.

CAPÍTULO XXIV

**Subsídio mensal a filhos de trabalhadores**

Cláusula 116.<sup>a</sup>

**Âmbito**

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

Cláusula 117.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1- A empresa atribuirá um subsídio mensal a filhos de trabalhadores, a partir dos 2 meses de idade e até ao ingresso no 1.º ciclo do ensino básico.

2- O subsídio referido no número anterior destina-se a participar nas despesas decorrentes da frequência de creches, jardins-de-infância, infantários ou do acolhimento por amas devidamente autorizadas.

3- Ainda que ambos os pais sejam trabalhadores da empresa o subsídio é atribuído a apenas um deles.

Cláusula 118.<sup>a</sup>

**Valor do subsídio**

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 90,00 euros mensais.

2- O subsídio corresponderá ao que for efetivamente pago pelos trabalhadores que recorram às instituições mencionadas no número 1, quando o seu preço for inferior ao valor aí estabelecido.

3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 48,50 euros mensais.

4- O subsídio é pago 11 meses por ano.

Cláusula 119.<sup>a</sup>

**Pedido de atribuição**

1- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido

do à direção de recursos humanos.

2- O pedido de atribuição do subsídio deve ser renovado anualmente, em impresso próprio disponível na empresa, no prazo que esta fixar para o efeito.

3- Caso o trabalhador não apresente o pedido de renovação da atribuição do subsídio dentro do prazo fixado pela empresa, o pagamento do subsídio apenas terá lugar a partir da data de entrada do referido pedido.

4- Os pedidos a que se referem os números anteriores deverão ser instruídos com documento comprovativo de frequência de estabelecimento ou ama autorizada, do qual conste o valor da mensalidade a praticar, durante o ano letivo em questão.

5- A empresa pode, ainda, a todo o tempo, exigir a comprovação dos elementos indicados pelo trabalhador.

## TÍTULO VIII

### Refeitórios e subsídio de alimentação

#### Cláusula 120.º

##### Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar as cantinas ou refeitórios para tomar as suas refeições, sempre que os estabelecimentos ou unidades em que prestem trabalho disponham desse serviço.

2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 10,20 euros.

3- O subsídio de alimentação é devido por cada dia de trabalho efetivo e nos dias de ausência justificada por acidente de trabalho, doença profissional, doação de sangue, cumprimento de missões por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários e pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, de dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de horas.

## TÍTULO IX

### Prémios

#### CAPÍTULO XXV

### Prémio de assiduidade

#### Cláusula 121.ª

##### Noção e princípios gerais

1- Em cada mês, os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, calculado em função do respetivo vencimento base mensal e de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

2- Em cada ano civil, as ausências de duração inferior ao período normal de trabalho diário, são acumuladas e consideradas como falta no mês em que perfizerem aquele período.

3- O prémio de assiduidade é pago com a retribuição do mês seguinte àquele a que respeita.

4- As faltas injustificadas, como tal consideradas pela direção de recursos humanos, independentemente do seu número, determinam a imediata perda do prémio de assiduidade.

#### Cláusula 122.ª

##### Valor do prémio

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula, a percentagem aplicável para o cálculo do prémio de assiduidade é, em cada mês, a que resulta dos seguintes escalões:

- Zero faltas justificadas - 4 %;
- Uma falta justificada - 3 %;
- Duas faltas justificadas - 2 %.

2- A percentagem do prémio de assiduidade acresce de 1 %, em cada mês em que o trabalhador não dê qualquer falta justificada, com o limite mínimo de 4 % e o limite máximo de 10 %.

3- Após quatro meses consecutivos com a percentagem máxima de 10 %, se o trabalhador der uma ou duas faltas justificadas, a percentagem desse mês será, respetivamente, de 6 % ou 3 %. Se o número de faltas for superior, deixará de ser devido prémio de assiduidade.

4- O trabalhador perde o direito à totalidade do prémio de assiduidade acumulado caso ocorra uma situação de falta injustificada, como tal considerada pela direção de recursos humanos.

#### Cláusula 123.ª

##### Ausências

1- Para o efeito da atribuição do prémio de assiduidade não relevam as seguintes ausências ao trabalho:

- a) De licença parental;
- b) De dispensas para consultas pré-natais, amamentação e aleitação;
- c) As justificadas por motivo de doação de sangue;
- d) As justificadas pelo cumprimento de missões por parte de bombeiros voluntários;
- e) As justificadas pelo exercício de funções em mesas de assembleias ou seções de voto, em atos eleitorais nacionais;
- f) De dirigentes e delegados sindicais, membros de comissão de trabalhadores e de subcomissões de trabalhadores, dentro dos limites dos respetivos créditos de dias ou de horas.

2- As seguintes faltas, no mês em que ocorrerem, serão consideradas para o efeito de determinação do escalão de prémio de assiduidade, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula 122.ª, mas, no mês imediatamente subsequente, se o trabalhador não der qualquer falta, a percentagem aplicável ao prémio não pode ser inferior à do mês anterior àquele em que forem dadas:

- a) Por acidente de trabalho;
- b) Por doença profissional;
- c) Justificadas por comparência em juízo como testemunha;
- d) Até cinco faltas justificadas consecutivas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim no primeiro grau da linha reta;
- e) Duas faltas justificadas consecutivas por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no segundo grau da

linha colateral:

f) As justificadas pela prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, no caso de curso que a empresa considere de seu interesse.

Cláusula 124.<sup>a</sup>

**Âmbito pessoal de aplicação**

1- O presente capítulo aplica-se apenas aos trabalhadores integrados nos níveis B a J.

2- Aos trabalhadores que sejam promovidos para os níveis A1 a A3, ser-lhes-á integrado no vencimento base mensal o montante correspondente à percentagem máxima do prémio de assiduidade.

**CAPÍTULO XXVI**

**Prémio de produtividade**

Cláusula 125.<sup>a</sup>

**Prémio de produtividade**

1- É instituído um prémio de produtividade a atribuir aos trabalhadores com vínculo contratual à empresa que se encontrem no ativo à data do pagamento do prémio, desde que admitidos até 30 de Junho do ano anterior.

2- Serão também abrangidos por este prémio os trabalhadores com vínculo contratual à empresa que tenham passado à situação de reforma ou pré-reforma no decurso do 2.º semestre do ano a que os resultados se reportam.

3- O valor do prémio será calculado por referência aos resultados do Grupo Galp Energia, apurados de acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade (IAS), expurgados do «efeitos de valorização de *stock*» e dos «eventos não recorrentes».

4- Aos resultados obtidos em cada ano, apurados nos termos do número anterior, corresponderá um montante global para prémio de produtividade, calculado pela aplicação de uma percentagem, conforme indicado no quadro seguinte:

Resultados (valores em euros)	Percentagem a aplicar sobre os resultados para apuramento do montante global do prémio de produtividade
desde 300 000,000 até 324 999,999	1,00 %
desde 325 000,000 até 349 999,999	1,15 %
desde 350 000,000 até 374 999,999	1,30 %
desde 375 000,000 até 399 999,999	1,45 %
desde 400 000,000 até 424 999,999	1,60 %
desde 425 000,000 até 449 999,999	1,75 %
desde 450 000,000 até 474 999,999	1,90 %
desde 475 000,000 até 600 000,000	2,00 %

5- O montante global do prémio de produtividade terá como limite máximo 12 milhões de euros, mantendo-se constante este valor para resultados superiores a 600 milhões de euros.

6- O valor unitário do prémio de produtividade por trabalhador será apurado pela divisão do montante global pelo número total dos trabalhadores do Grupo Galp Energia potencialmente abrangidos.

7- O prémio de produtividade será pago até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte àquele a que os resultados se reportam.

**CAPÍTULO XXVII**

**Prémio de regularidade**

Cláusula 126.<sup>a</sup>

**Prémio de regularidade**

1- Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração contínua previsto na cláusula 16.<sup>a</sup> beneficiam de um prémio anual do seguinte valor:

a) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual, menos noventa minutos de falta, o correspondente a 80 % do vencimento base mensal;

b) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos oito horas, o correspondente a 50 % do vencimento base mensal;

c) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos dezasseis horas, o correspondente a 25 % do vencimento base mensal.

2- Para efeitos do disposto no número 1, são diminuídas às horas de trabalho normal anual as que correspondem:

a) A cinco faltas justificadas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim do 1.º grau da linha recta ou a duas faltas justificadas por falecimento de outro parente ou afim do 2.º grau;

b) A descanso compensatório devido pela realização de trabalho suplementar;

c) A dispensas concedidas pela empresa;

d) A ausências justificadas pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respectivos créditos de tempo;

e) A três dias de faltas justificadas por acidente de trabalho;

f) Aos dez dias úteis, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;

g) A uma falta justificada por presença em tribunal como testemunha.

3- O prémio anual é pago em Dezembro de cada ano, de acordo com o vencimento base auferido nesse mês e corresponde ao trabalho prestado nos 12 meses anteriores.

## ANEXO I

## Tabela salarial

Níveis	Vencimento Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.162,50							
A2	3.122,00							
A3	2.602,50							
B	2.342,00							
C	2.134,00							
D	1.978,00	2.019,50	2.071,00	2.134,00				
E	1.842,50	1.884,50	1.926,00	1.978,00				
F	1.728,00	1.759,00	1.790,50	1.842,50				
G	1.613,50	1.645,00	1.686,50	1.728,00				
H- Não Operacional	1.041,00	1.228,50	1.437,00	1.613,50				
H-Operacional	916,50	1.041,00	1.124,50	1.228,50	1.332,50	1.437,00	1.541,00	1.613,50
I	937,50	968,50	999,50	1.041,00				
J	833,00	864,50	895,50	937,50				

## ANEXO II

## Modelo de enquadramento de categorias profissionais

É adotado o modelo de enquadramento de categorias profissionais, constituído pelos seguintes anexos:

- Anexo II - A - Critérios e definições;
- Anexo II - B - Descritivos das categorias profissionais.

## ANEXO II-A

## Critérios e definições

## 1- Níveis de enquadramento

a) O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adoção duma matriz salarial com 61 categorias profissionais distribuídas por 12 níveis de enquadramento (A1, A2, A3, B, C, D, E, F, G, H, I e J).

b) O nível H subdivide-se em «Operacional» (Categorias de técnico operacional de aeroabastecimento, técnico operacional especializado I, técnico operacional de produção I e técnico operacional de segurança I) e «Não Operacional» (categorias de técnico administrativo I e técnico especializado I).

Nível	Categorias profissionais
<b>A1</b>	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
<b>A2</b>	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
<b>A3</b>	CONSULTOR ESPECIALIZADO I MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
<b>B</b>	CHEFE OPERACIONAL III COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II DELEGADO COMERCIAL III MÉDICO QUADRO TÉCNICO IV
<b>C</b>	CHEFE OPERACIONAL II COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I DELEGADO COMERCIAL II INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III QUADRO TÉCNICO III
<b>D</b>	CHEFE OPERACIONAL I COORDENADOR TÉCNICO II DELEGADO COMERCIAL I ENFERMEIRO COORDENADOR INSPECTOR EQUIPAMENTO II QUADRO TÉCNICO II SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
<b>E</b>	ANALISTA LABORATÓRIO III COORDENADOR TÉCNICO I ENFERMEIRO INSPECTOR EQUIPAMENTO I QUADRO TÉCNICO I SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II TÉCNICO SECRETARIADO III
<b>F</b>	ANALISTA LABORATÓRIO II DESENHADOR PROJECTISTA TÉCNICO ADMINISTRATIVO III TÉCNICO ESPECIALIZADO III TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III TÉCNICO SECRETARIADO II SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO SUPERVISOR MANUTENÇÃO I SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
<b>G</b>	ANALISTA LABORATÓRIO I TÉCNICO SECRETARIADO I SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I TÉCNICO ADMINISTRATIVO II TÉCNICO ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
<b>H Operacional</b>	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
<b>H Não Operacional</b>	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I TÉCNICO ESPECIALIZADO I
<b>I</b>	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO ASSISTENTE ESPECIALIZADO COZINHEIRO MOTORISTA PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL TELEFONISTA
<b>J</b>	AUXILIAR ESTAFETA

## 2- Escalões e valores salariais de referência

a) Nos níveis A1 a C não existem escalões, sendo apenas definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles.

b) Os níveis D a J incluem 4 escalões salariais cada, com exceção do nível H-operacional, que inclui 8 escalões. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respetivo 1.º escalão.

c) Os valores mínimos de referência para cada nível serão anualmente definidos.

## 3- Progressões entre escalões

3.1- Nas progressões entre os escalões nos níveis D a J observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que não exista oposição da chefia direta.

Nas situações em que a chefia direta considere que o trabalhador não deverá mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência em cada um dos escalões.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para cada escalão, e até atingir o 4.º escalão do seu nível, a chefia direta apresentará proposta escrita de passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

3.2- Nas progressões entre escalões do nível H-operacional observar-se-á o seguinte:

a) A progressão ao longo dos 7 primeiros escalões verificar-se-á após cumprir-se um ano de permanência no 1.º escalão e 6 meses de permanência em cada um dos seguintes.

b) A progressão do 7.º para o 8.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência no 7.º escalão.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para esta mudança de escalão, a chefia direta apresentará proposta escrita para passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
D	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
E	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
F	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
G	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
H Operacional	8º		
	7º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	6º	6 meses	Progressão Automática
	5º	6 meses	
	4º	6 meses	
	3º	6 meses	
	2º	6 meses	
1º	1 ano		
H Não Operacional	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
I	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
J	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia

3.3- Sempre que, de acordo com o estabelecido nos planos de carreiras (*industriais; laboratoriais; segurança*), os trabalhadores sejam promovidos ao nível seguinte, considera-se que:

a) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja superior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é integrado no escalão correspondente, de valor igual ou imediata-

mente inferior ao do seu vencimento base.

b) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja inferior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é abrangido pelo processo definido para aproximação a esse valor mínimo, sendo, para tal, integrado na «fase» adequada.

#### 4- Novas admissões

Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 Janeiro de 2009, a contagem do tempo de permanência no respetivo escalão terá início na data de produção de efeitos dos respetivos contratos de trabalho.

5- Processo de aproximação faseada ao valor mínimo de referência

a) Face à formação e experiência profissional dos candidatos, e às contingências do mercado de trabalho em cada momento, poderão verificar-se admissões de trabalhadores para os níveis A a G com valores salariais inferiores aos mínimos de referência do respetivo nível. Os trabalhadores que venham a ser admitidos nestas condições para os níveis B a G serão abrangidos por um processo de aproximação faseada ao valor salarial mínimo de referência do nível em que forem enquadrados, de acordo com o seguinte modelo:

Níveis	G	F	E	D	C	B
Escalões	4º	4º	4º	4º		
	3º	3º	3º	3º		
	2º	2º	2º	2º		
	1º	1º	1º	1º		
Fase	I	I	I	I	I	I
	II	II	II	II	II	II
	III	III	III	III	III	III
	IV	IV	IV	IV	IV	IV

b) O processo de aproximação ao valor salarial mínimo de referência estabelece quatro fases para cada nível.

c) Os trabalhadores admitidos nestas circunstâncias serão enquadrados na fase mais adequada às suas condições de contratação.

d) Cada fase tem a duração até um ano, excepto quando, por razões de manifesta dificuldade de integração, adaptação ou desempenho, a chefia direta proponha, fundamentadamente, a sua prorrogação por um período máximo de 6 meses.

e) Os valores mínimos de referência para cada fase serão anualmente definidos.

f) Aos trabalhadores integrados nos níveis D a J, abrangidos por um modelo que define escalões de progressão salarial, bem como aos trabalhadores inseridos no processo de aproximação faseada ao valor de referência de cada nível, não será aplicável a matriz de progressões salariais prevista nas políticas de recursos humanos em vigor na presente data.

## ANEXO II-B

### Descritivos das categorias profissionais

*Analista de laboratório I (nível G)* - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Analista de laboratório II (nível F)* - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), prepara padrões de trabalho e procede a ve-

rificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Colabora na implementação de métodos de análise e procedimentos. Pode coordenar a atividade de outros analistas de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Analista de laboratório III (nível E)* - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), realiza estudos, afere, atualiza e implementa métodos de análise e procedimentos. Pode efetuar verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Pode coordenar e/ou supervisionar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Assistente administrativo (nível I)* - É o trabalhador/a que recebe, anuncia, acompanha e informa os visitantes. Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como outros serviços gerais internos. Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Assistente especializado (nível I)* - É o trabalhador/a que executa tarefas de apoio e suporte à atividade da estrutura onde está enquadrado. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Auxiliar (nível J)* - É o trabalhador/a que executa tarefas indiferenciadas de apoio e serviço auxiliar de escritório. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Chefe operacional I (nível D)* - É o trabalhador/a que, sob as orientações hierarquicamente definidas, organiza, controla, orienta e promove a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Chefe operacional II (nível C)* - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta, controla e promove com autonomia a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Colabora com o superior hierárquico no estabelecimento de procedimentos operativos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Chefe operacional III (nível B)* - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta e controla as atividades atribuídas à equipa ou equipas pelas quais é responsável. Colabora com os superiores hierárquicos na realização de estudos sobre equipamentos, equipas, processos e métodos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Consultor especializado I (nível A3)* - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que assessoria a direção de áreas de atividade da empresa. Analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Consultor especializado II (nível A2)* - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que dirige ou assessoria a dire-

ção de áreas de atividade da empresa. Organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Consultor especializado III (nível A1)* - É o trabalhador/a com conhecimentos altamente especializados que, com autonomia, dirige uma ou mais áreas de atividade da empresa ou assessoria os órgãos de gestão. Coordena e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de políticas, diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de consultoria técnica, coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Coordenador técnico I (nível E)* - É o trabalhador/a que coordena e desenvolve as atividades técnicas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas. Pode coordenar e orientar a atividade de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Coordenador técnico II (nível D)* - É o trabalhador/a com experiência adequada às exigências da função, que promove e controla a execução de diretrizes, propõe metodologias de intervenção, planifica e desenvolve as atividades técnicas sob a sua direta responsabilidade. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Coordenador técnico especializado I (nível C)* - É o trabalhador/a com conhecimento de uma ou mais áreas técnicas que coordena a execução de diretrizes complexas, organiza, controla, orienta e desenvolve as metodologias de intervenção adequadas à sua atividade, podendo coordenar uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Coordenador técnico especializado II (nível B)* - É o trabalhador/a com formação e experiência profissional adequadas à coordenação de atividades que requerem a planificação, análise e desenvolvimento de ações que exigem o domínio de metodologias de intervenção, podendo implicar a coordenação de uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Cozinheiro (nível I)* - É o trabalhador/a que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, respeitando rigorosamente os princípios de higiene. Elabora ou contribui para a confecção das ementas. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo o responsável pela sua conservação. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Delegado comercial I (nível D)* - É o trabalhador/a que promove a venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Delegado comercial II (nível C)* - É o trabalhador/a com experiência adequada e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Delegado comercial III (nível B)* - É o trabalhador/a com elevada experiência e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Realiza as tarefas mais complexas, designadamente as negociações contratuais, e participa na elaboração, gestão e controlo dos orçamentos anuais dos correspondentes negócios afectos à sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Desenhador projetista (nível F)* - É o trabalhador/a que elabora desenhos técnicos relativos a projetos das diferentes especialidades de engenharia, colabora na elaboração de cadernos de encargos e memórias descritivas e, sempre que necessário, na normalização e atualização de manuais técnicos. Pode prestar assistência às obras durante a sua execução. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Enfermeiro (nível E)* - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem, no âmbito da medicina ocupacional ou curativa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Enfermeiro coordenador (nível D)* - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que, para além de exercer as funções respectivas, coordena o pessoal de enfermagem e assegura a operacionalidade dos postos médicos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Estafeta (nível J)* - É o trabalhador/a que executa a distribuição de expediente, valores e objetos, entre instalações da empresa ou para destinatários exteriores a esta. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Inspetor de equipamento I (nível E)* - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Inspetor de equipamento II (nível D)* - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos e recomenda atuações. Pode coordenar e orientar uma equipa de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qua-

lidade, higiene e segurança.

*Inspetor de equipamento III (nível C)* - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, estuda e analisa os dados recolhidos e recomenda atuações. Estuda e normaliza metodologias de intervenção de manutenção e peças de reserva de equipamentos. Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Médico (nível B)* - É o trabalhador/a com formação adequada que exerce funções médicas no âmbito da medicina curativa (percepção, análise, diagnóstico e tratamento na doença) ou preventiva (promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores e prevenção de riscos profissionais). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Médico coordenador nacional (nível A3)* - É o trabalhador/a habilitado para o exercício da medicina que, agindo com autonomia funcional, analisa, organiza, coordena e executa atividades de medicina curativa ou ocupacional inseridas no âmbito da ação médica na empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Motorista (nível I)* - É o trabalhador/a devidamente habilitado que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanque com ou sem atrelado) de acordo com as disposições do Código da Estrada e das normas internas, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e preenchendo, sempre que necessário, a documentação relacionada com a entrega de produtos e materiais. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Porteiro de instalação industrial (nível I)* - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e/ou visitantes e veículos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Quadro técnico I (nível E)* - É o trabalhador/a com formação ou experiência profissional adequada às exigências técnicas e/ou científicas da função, que efetua estudos e executa trabalhos de natureza técnica da sua área de especialidade, subordinado a instruções e normas específicas e, geralmente, sob orientação e controlo de técnico de grau superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Quadro técnico II (nível D)* - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, embora subordinado a orientações e normas aplicáveis ao trabalho a realizar, que efetua análises e pareceres de natureza técnica e/ou científica que requerem formação adequada ou experiência profissional. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Quadro técnico III (nível C)* - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, apenas subordinado a orientações

gerais sobre o trabalho a efetuar, que exerce funções que requerem bons conhecimentos de uma ou mais áreas de especialidade. Efetua estudos e pareceres de natureza técnica e/ou científica para os quais está habilitado, podendo supervisionar técnicos de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Quadro técnico IV (nível B)* - É o trabalhador/a que dirige ou executa estudos e trabalhos que requerem profundos conhecimentos de mais de uma área de atividade. Analisa e interpreta resultados, organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica, com autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Superintendente de operações marítimas (nível G)* - É o trabalhador/a que coordena e executa todas as operações relativas ao abastecimento de gasóleo, fuel e lubrificantes a navios nos vários portos, fretando os meios terrestres necessários para o efeito e garantindo a quantidade e qualidade dos produtos entregues. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Supervisor de aeroinstalação (nível F)* - É o trabalhador/a que supervisiona as atividades de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, a manutenção de equipamentos e as tarefas administrativas inerentes, chefiando as equipas operacionais e cumprindo e fazendo cumprir as normas e procedimentos de operação, qualidade, higiene, saúde, segurança e ambiente, nacionais e internacionais, aplicáveis.

*Supervisor de manutenção I (nível F)* - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos adequados que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Supervisor de manutenção II (nível E)* - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos e experiência profissional adequados às exigências da função, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Supervisor de manutenção III (nível D)* - É o trabalhador/a detentor de autonomia, elevado conhecimento técnico e vasta experiência, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Supervisor de terminal petroleiro I (nível G)* - É o trabalhador/a que supervisiona e executa manobras inerentes à atividade de um terminal petroleiro, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Supervisor de terminal petroleiro II (nível F)* - É o

trabalhador/a com elevada experiência e autonomia que supervisiona a atividade de um terminal petroleiro. Pode executar manobras inerentes a essa atividade, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico administrativo I (nível H)* - É o trabalhador/a que realiza tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico administrativo II (nível G)* - É o trabalhador/a que organiza e executa com alguma autonomia atividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico administrativo III (nível F)* - É o trabalhador/a que organiza e executa com autonomia as atividades técnico-administrativas mais qualificadas e exigentes, podendo coordenar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico especializado I (nível H)* - É o trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem conhecimentos específicos dos processos, circuitos e procedimentos de áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico especializado II (nível G)* - É o trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem experiência e amplos conhecimentos dos processos e metodologias de uma ou mais áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico especializado III (nível F)* - É o trabalhador/a que executa tarefas de elevada complexidade que requerem vasta experiência e sólidos conhecimentos de especialidades técnicas de uma ou mais áreas de atividade e o domínio dos processos e metodologias utilizados. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico operacional de aeroabastecimento (nível H)* - É o trabalhador/a que efetua todo o conjunto de operações de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, bem como as tarefas complementares inerentes àquelas operações, podendo conduzir veículos dentro das áreas dos aeroportos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico operacional especializado I (nível H)* - É o trabalhador/a que executa tarefas de operação ou manutenção de equipamentos operacionais específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico operacional especializado II (nível G)* - É o trabalhador/a que executa tarefas que requerem experiência e amplos conhecimentos de operação ou manutenção dos equipamentos específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico operacional de produção I (nível H)* - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem

conhecimentos técnicos dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos na área funcional a que está adstrito. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico operacional de produção II (nível G)* - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos na área funcional a que está adstrito. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico operacional de produção III (nível F)* - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos mais especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos em uma ou mais áreas e a analisar variáveis e processos. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior integrados na respetiva área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico operacional de segurança I (nível H)* - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança e pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Realiza ações de aconselhamento, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Intervém na organização da prevenção de riscos e no combate a sinistros.

*Técnico operacional de segurança II (nível G)* - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, para além das atribuições do técnico operacional de segurança I, colabora na realização de estudos e auditorias, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior.

*Técnico operacional de segurança III (nível F)* - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança, supervisiona sistemas de segurança, apoia as áreas operacionais na prevenção de riscos, realizando ações de aconselhamento e auditoria, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Colabora na realização de estudos, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Emite pareceres técnicos e pode coordenar a atividade de outras profissionais de nível inferior. Garante a operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Coordena ações nas intervenções de combate a sinistros.

*Técnico de secretariado I (nível G)* - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado individualizado ou sectorial, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico de secretariado II (nível F)* - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado ao nível das direções da empresa, competindo-lhe assegurar a

gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico de secretariado III (nível E)* - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos membros da administração, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Telefonista (nível I)* - É o trabalhador/a que estabelece, recebe e encaminha chamadas telefónicas internas e externas. Responde se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

### ANEXO III

#### Regimes especiais de aplicação no tempo e regimes transitórios

##### Artigo 1.º

##### Trabalhadores de turnos

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 seguintes, as seguintes cláusulas do presente acordo de empresa e os respectivos regimes apenas entrarão em vigor e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016:

a) Cláusula 19.ª - Passagem de trabalhadores de turnos a horário normal;

b) Cláusula 20.ª - Regime especial de reforma antecipada de trabalhadores de turnos;

c) Cláusula 66.ª - Reforma antecipada de trabalhadores de turnos.

2- A entrada em vigor e produção de efeitos das cláusulas referidas no número anterior serão reavaliadas pelas partes se se constatar que regimes equivalentes continuam regulados em termos mais favoráveis e aplicáveis a grupos de trabalhadores da PETROGAL por força de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, que validamente ainda perdurem para além de 31 de Dezembro de 2015.

3- Na reavaliação prevista no número anterior, as partes fixarão, como data de início de vigência das cláusulas referidas no número um, a data em que previsivelmente deixarem de vigorar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que concedem os respectivos regimes aos mencionados grupos de trabalhadores da PETROGAL.

4- Até à entrada em vigor das cláusulas previstas no número um, manter-se-ão transitoriamente em vigor as seguintes disposições incluídas no acordo de empresa identificado na alínea a) do número 1 da cláusula 4.ª do presente acordo de empresa:

a) Cláusula 9.ª - Passagem de trabalhadores de turnos a horário normal;

b) Cláusula 22.ª - Reforma antecipada de trabalhadores de turnos.

5- Até à entrada em vigor das cláusulas previstas no número

ro 1, manter-se-ão também transitoriamente em vigor as disposições previstas noutros normativos para as quais remetem as disposições previstas no número anterior, designadamente o Capítulo IV do Acordo sobre Regalias Sociais dos Trabalhadores da Petrogal, identificado na alínea c) do número 1 da cláusula 4.ª do presente acordo de empresa.

#### Artigo 2.º

##### Reforma antecipada dos trabalhadores de turnos

Os trabalhadores de turnos que, até 31 de Dezembro de 2015, cumpram os requisitos e pressupostos de acesso à reforma antecipada nos termos das cláusulas 9.ª e 22.ª do acordo de empresa identificado na alínea a) do número 1 da cláusula 4.ª do presente acordo de empresa, poderão, querendo, exercer esse direito em qualquer momento subsequente, beneficiando do regime definido nas referidas cláusulas, bem como das disposições previstas no Capítulo IV do Acordo sobre Regalias Sociais dos Trabalhadores da Petrogal, identificado na alínea c) do número 1 da cláusula 4.ª do presente acordo de empresa.

#### Artigo 3.º

##### Base de cálculo da pensão de reforma

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a cláusula 53.ª do presente acordo de empresa e o respectivo regime apenas entrará em vigor e produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016.

2- A entrada em vigor e produção de efeitos da cláusula referida no número anterior será reavaliada pelas partes, nos termos previstos nos números 2 e 3 do artigo 1.º do presente anexo, se se constatar que regime equivalente continua regulado em termos mais favoráveis e aplicável a grupos de trabalhadores da PETROGAL, por força de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que validamente ainda perdurem para além de 31 de Dezembro de 2015.

3- Até à entrada em vigor da cláusula prevista no número 1, manter-se-á transitoriamente em vigor a cláusula 11.ª do Acordo sobre Regalias Sociais dos Trabalhadores da Petrogal, identificado na alínea c) do número 1 da cláusula 4.ª do presente acordo de empresa.

#### Artigo 4.º

##### Conversão da pensão de reforma antecipada em reforma por velhice

1- A cláusula 68.ª, número 2, do presente acordo de empresa e o respectivo regime apenas entrará em vigor e produzirá efeitos na data em que entrarem em vigor as disposições previstas no número 1 dos artigos 1.º e 3.º do presente anexo.

2- Até à entrada em vigor do número 2 da cláusula 68.ª, manter-se-á transitória e exclusivamente em vigor o número 1 dessa mesma cláusula, independentemente da data em que os trabalhadores passem ao regime de reforma antecipada.

#### Artigo 5.º

##### Licença especial para trabalhadores de turnos e prémio de disponibilidade

A revogação do regime da cláusula 16.ª do acordo de em-

presa e da concessão do prémio de disponibilidade, identificados, respectivamente, nas alíneas a) e g) do número 1 da cláusula 4.ª do presente acordo de empresa, apenas produzirá efeitos na data em que entrarem em vigor as disposições previstas no número 1 dos artigos 1.º e 3.º do presente anexo.

#### Artigo 6.º

##### Adesão individual ao AE

1- O presente acordo de empresa apenas se aplica aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, podem, a partir da data da publicação do AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, solicitar que o mesmo lhes seja aplicado, mediante comunicação escrita dirigida à empresa.

3- A aplicação do presente acordo de empresa e suas subsequentes renovações aos trabalhadores que ao mesmo aderiram individualmente, nos termos do número anterior, manter-se-á até ao termo de cada período de vigência, ainda que seja exercida a faculdade de revogação da escolha.

#### Artigo 7.º

##### Compensação pecuniária extraordinária

1- A empresa, a título de remição de direitos e benefícios afetados pela entrada em vigor do presente acordo de empresa, concederá a cada trabalhador uma compensação pecuniária extraordinária no valor de 2000,00 € (dois mil euros).

2- A compensação prevista no número anterior será devida aos seguintes trabalhadores da empresa:

a) Trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa no momento da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em virtude da respectiva filiação nos sindicatos outorgantes;

b) Trabalhadores que venham a ficar abrangidos pelo presente acordo de empresa, no prazo de 45 dias a contar da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em virtude de filiação nos sindicatos outorgantes ou adesão individual, nos termos do artigo 6.º do presente anexo.

3- A compensação prevista no número 1 do presente artigo será paga aos trabalhadores no mês subsequente à publicação do presente acordo de empresa, com exceção dos trabalhadores previstos na alínea b) do número anterior, a quem a compensação será paga no mês subsequente à data em que fiquem abrangidos pelo acordo de empresa.

Lisboa, 12 de Maio de 2014.

Por Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA:

*Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva*, na qualidade de diretor de organização e gestão de recursos humanos e mandatário, com poderes para contratar.

Pela COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

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

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da

Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra; e

FE - Federação dos Engenheiros, a qual, por sua vez, representa os seguintes sindicatos federados:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante; e

SERS - Sindicato dos Engenheiros:

*Oswaldo Fernandes de Pinho;*

*António Alexandre Picareta Delgado;*

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto;*

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa;*

*António José Loureiro de Brito,*

*na qualidade de mandatários.*

Pelo SINERGIA - Sindicato da Energia:

*Afonso Henrique Almeida Cardoso,* na qualidade de presidente.

*Manuel Luís Alves Silva Fafães,* na qualidade de tesoureiro.

Pelo SPEUE - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados da União Europeia:

*José de Lima Barbosa,* na qualidade de presidente da direção nacional do SPEUE.

*Joaquim Vieira Soares,* na qualidade de secretário da direção executiva do SPEUE.

Depositado em 5 de junho de 2014, a fl. 153, do livro n.º 11, com o n.º 70/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Petróleos Portugal - PETROGAL, SA e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros - Revisão global**

### **TÍTULO I**

#### **Disposições gerais**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área geográfica e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petróleos de Portugal - Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «Empresa») e, por outra, todos

os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados no artigo 6.º (Adesão individual ao contrato) do anexo III.

2- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 2060 trabalhadores.

3- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência e renovação**

1- O presente acordo de empresa entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo das disposições constantes no anexo III.

2- O acordo de empresa vigora pelo prazo de três anos e renova-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

3- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa e posteriores renovações.

##### **Cláusula 3.ª**

##### **Anexos**

Os seguintes anexos ao presente acordo de empresa fazem parte integrante do mesmo:

a) Anexo I - Tabela salarial;

b) Anexo II - Modelo de enquadramento de categorias profissionais;

c) Anexo II-A - Critérios e definições;

d) Anexo II-B - Descritivo das categorias profissionais;

e) Anexo III - Regimes especiais de aplicação no tempo e regimes transitórios.

##### **Cláusula 4.ª**

##### **Revogação da regulamentação anterior**

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa são expressamente revogados os seguintes instrumentos:

a) Acordo de empresa entre a Petrogal e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros, com última revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, e subseqüentes revisões de cláusulas de expressão pecuniária publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 26, de 15 de Julho de 2011 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22 de Julho de 2012;

b) Acordo de adesão da Petrogal ao acordo coletivo de trabalho das empresas petrolíferas privadas;

c) Acordo sobre regalias sociais dos trabalhadores da Petrogal;

d) Acordo complementar sobre assistência na doença e na maternidade, proteção à infância e subsídio por morte;

e) Acordo complementar sobre formação profissional;

f) Regime do prémio de assiduidade, anexo à ordem de

- serviço número 6/90, de 9 de Fevereiro;
- g) Prémio de disponibilidade;
  - h) Regulamento da ação assistencial da empresa, anexo à ordem de serviço número 13/79, de 2 de Fevereiro;
  - i) Subsídio mensal a filhos de trabalhadores, anexo à ordem de serviço número 23/90, de 6 de Agosto;
  - j) Regulamento do regime de prevenção.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Carácter globalmente mais favorável**

1- Os direitos e os efeitos decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 4.<sup>a</sup>, que não foram expressamente ressaltados, cessam com a entrada em vigor do presente acordo de empresa.

2- O reequilíbrio contratual decorrente da sucessão de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho far-se-á, também, por remição de direitos e benefícios, nos termos do artigo 7.º do anexo III e, nessas circunstâncias e nas demais que envolveram o processo negocial, as partes consideram que as condições fixadas pelo presente acordo de empresa são globalmente mais favoráveis que as anteriores, nomeadamente as decorrentes dos instrumentos de regulamentação coletiva revogados.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo de empresa.

2- A comissão paritária será formada por seis membros, sendo três representantes da empresa e três representantes das associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão paritária será objeto de regulamento a acordar entre a empresa e as associações sindicais outorgantes, nos termos e dentro dos limites legais.

TÍTULO II

**Duração e organização do tempo de trabalho**

CAPÍTULO II

**Duração e horário de trabalho**

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- A duração máxima semanal do período normal de trabalho é, em média anual, de 38 horas, exceto para os trabalhadores das áreas administrativas, cujo limite máximo é, em média anual, de 35 horas semanais.

2- A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder sete horas para os trabalhadores das áreas administrativas, e oito horas para os restantes trabalhadores, sem prejuízo das situações reguladas neste acordo de empresa.

3- Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limi-

tes máximos fixados nos números anteriores.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho - Definição e princípio geral**

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

2- A fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou à comissão de comissão de trabalhadores.

3- A resposta dos trabalhadores e o parecer referidos no número anterior devem ser emitidos no prazo de 10 dias a contar da data da recepção da consulta, entendendo-se não haver objeções se não houver resposta até ao termo daquele prazo.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Tipos de horário**

Para os efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Horário normal - aquele em que existe um único horário para cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo de descanso são fixos;

b) Horário flexível - aquele em que, existindo períodos fixos obrigatórios, as horas do início e termo do trabalho normal diário podem variar, em termos a acordar entre as partes;

c) Horário desfasado - aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados;

d) Horário de turnos rotativos - aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que em regra se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) Regime de laboração contínua - regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Intervalo de descanso**

1- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

3- Os trabalhadores de turnos cujo serviço o permita te-

rão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no posto de trabalho, devendo a empresa distribuí-la nesse local, salvo se, em situações especiais justificadas e ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou a comissão de trabalhadores, outra modalidade for definida.

### CAPÍTULO III

#### Banco de horas

##### Cláusula 11.ª

###### Banco de horas

1- Pode ser instituído na empresa um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nos seguintes casos:

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho por motivo de força maior, ou seja, todo o acontecimento inevitável e imprevisível, não imputável à empresa, cujos efeitos se produzem independentemente da sua vontade;
- c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e/ou das instalações da empresa;
- d) Situações de crise empresarial que possam por em perigo a viabilidade da empresa e/ou a manutenção dos postos de trabalho;
- e) Situações de conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- f) Outras situações acordadas entre a empresa e o trabalhador.

2- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas b) c) e d) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas.

3- Os acréscimos de trabalho referidos na alínea b) do número 1 não contemplam a eventual prestação de trabalho em prolongamento ou antecipação do respetivo turno para substituição de trabalhador ausente.

4- A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas b) e d) do número 1 em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- O período normal de trabalho pode ser aumentado ou diminuído de acordo com as seguintes regras.

- a) O período normal de trabalho pode ser aumentado ou diminuído até três horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 55 horas semanais;
- b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho

terá como limite 175 horas no ano civil.

6- Por iniciativa do trabalhador e mediante acordo escrito anualmente renovado, o acréscimo ou redução do período normal de trabalho pode atingir as quatro horas diárias e as 60 horas semanais, tendo como limite 200 horas por ano civil.

7- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho para o trabalhador.

8- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou termo em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a empresa suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

9- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho poderá ser efetuada:

- a) A pedido do colaborador, por redução equivalente ao tempo de trabalho. Neste caso, o trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, que pretende utilizar o período de redução para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo no entanto afetar o regular funcionamento da empresa. A empresa terá em consideração o pedido do trabalhador e comunicar-lhe-á a sua decisão no prazo de 72 horas;

- b) Por iniciativa da empresa, devendo esta comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

10- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, através da dispensa de trabalho em dias completos ou meios-dias, ou por adição ao período de férias do trabalhador.

11- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, no termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo ou a redução de trabalho se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

12- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

- a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

- b) O total de horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

13- A empresa pode aplicar o regime previsto na presente cláusula ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, seção ou unidade económica, caso, pelo menos, 60 % dos trabalhadores dessa estrutura sejam abrangidos pelo presente acordo de empresa.

14- O regime de banco de horas não impedirá a aplicação e coexistência de outros mecanismos de organização de tempo legal, convencional e/ou contratualmente previstos, nomeadamente a prestação de trabalho suplementar ou de trabalho

em regime de adaptabilidade.

15- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

16- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo.

## CAPÍTULO IV

### Trabalho por turnos

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Sempre que, numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ou funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo quando se mostre possível e necessário o estabelecimento de horários desfasados.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3- O regime definido no número anterior não se aplica no caso de laboração contínua, exceto em paragens técnicas programadas e ações de formação programadas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Elaboração de escalas de turnos

1- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante o ciclo completo do seu turno, ressalvado o caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turnos, em que a mudança de turno é possível com intervalo mínimo de 24 horas (um dia de calendário).

2- A empresa obriga-se a elaborar e afixar a escala anual de turnos no mês anterior ao da sua entrada em vigor quer esta ocorra no início, quer no decurso do ano civil.

3- A alteração da escala anual de turnos deve ser feita com observância do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 8.<sup>a</sup> e afixada 15 dias antes da sua entrada em vigor.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regime de horário de turnos de laboração contínua

1- A elaboração dos horários de trabalho do regime de turnos de laboração contínua deve ser precedida de consulta aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou

intersindical, ou à subcomissão de trabalhadores ou à comissão de trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, é constituída uma comissão de acompanhamento junto da direção de cada refinaria, composta pelos delegados sindicais dos sindicatos em que estejam inscritos os trabalhadores abrangidos pelo respetivo horário ou, na sua falta, pela comissão sindical ou intersindical, e pela subcomissão de trabalhadores ou pela comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos - Valores

1- O vencimento base mensal dos trabalhadores em regime de turnos será acrescido dos seguintes subsídios mensais, conforme os casos:

a) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos rotativos, excluindo o noturno, 15 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 347,71 euros;

b) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos, quando um seja noturno ou quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo, 20 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 377,69 euros;

c) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos com folga fixa ao sábado e domingo, 23 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 408,85 euros;

d) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos sem folga fixa ao sábado e domingo, 25 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 515,70 euros.

2- O subsídio de turnos dos trabalhadores em regime de laboração contínua corresponde às seguintes percentagens do respetivo vencimento base mensal:

a) 26 % para os níveis B e C;

b) 27 % para os níveis D e E;

c) 28 % para os níveis F e G;

d) 29 % para o nível H;

e) 30 % para o nível I.

3- O subsídio de turnos dos trabalhadores de laboração contínua terá como valor mínimo mensal 599,50 euros.

4- Os valores mínimos referidos nos números anteriores serão indexados anualmente à taxa de inflação relativa ao ano civil anterior, excluindo a habitação.

5- O subsídio de turnos não será devido nos períodos de falta não justificada.

6- Os subsídios de turno indicados incluem a retribuição por trabalho noturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos - Regras especiais

1- No caso de alternância de regime de turnos rotativos com horário normal, nos termos previstos no número 2 da cláusula 12.<sup>a</sup>, será devido o subsídio de turnos por inteiro sempre que o trabalhador preste pelo menos 10 dias de tra-

balho por mês no regime de turnos, sendo calculado na proporção nos restantes casos.

2- Para além dos demais casos previstos na presente cláusula, o subsídio de turnos é devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias;
- b) Se encontre no gozo de descanso compensatório;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;
- d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

3- Nos meses de início e de termo de período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Mudança do regime de turnos - Manutenção com redução do subsídio**

1- O trabalhador integrado em regime de turnos que passe para o regime de horário normal, bem como aquele que se encontre integrado em regime de três turnos e que passe para um regime de dois turnos, manterá o subsídio que vinha auferindo, embora sujeito a redução em caso de aumento salarial, nas seguintes situações e termos:

- a) Sempre que, estando integrado há menos de 10 anos, seguidos ou interpolados, em regime de turnos, a mudança for de iniciativa da empresa e o trabalhador tenha prestado trabalho em regime de turnos de forma consecutiva nos 12 meses anteriores;
- b) Sempre que, a empresa aceite a passagem do trabalhador para o regime de horário normal, nos termos previstos no número 5 da cláusula 19.<sup>a</sup>;
- c) Sempre que, por razões médicas, nos termos previstos nos números 1 a 4 da cláusula 19.<sup>a</sup>, que não consubstanciem acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador passe a horário normal, e desde que se encontre em regime de turnos, no mínimo, há mais de cinco anos seguidos ou desde que, nos últimos sete anos, a soma dos períodos interpolados em regime de turnos perfaça cinco anos.

2- A redução do valor inicial do subsídio de turnos nos termos do número anterior será, em cada revisão salarial, efetuada através da dedução a esse subsídio de percentagem igual à do aumento do vencimento base do trabalhador, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor desse aumento.

3- Nas situações de mudança do regime de turnos rotativos em alternância com horário normal, tal como definido no número 2 da cláusula 12.<sup>a</sup>, para um regime de horário normal, o trabalhador beneficiará do disposto nos números anteriores, desde que se enquadre nas eventualidades previstas nas alíneas a) ou c) do número 1 da presente cláusula.

4- Para efeitos do número anterior, o subsídio de turnos que o trabalhador mantém corresponderá à média dos subsídios que auferiu no último ano civil completo em que prestou serviço no regime de turnos rotativos em alternância com horário normal.

5- Também para os efeitos do número 3, no cômputo dos anos referidos na alínea c) do número 1 considerar-se-ão como tempo de serviço em regime de turnos os períodos de

trabalho normal que, nos termos do número 2 da cláusula 12.<sup>a</sup>, alternem com o tempo efetivo de turnos.

6- No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal por iniciativa da empresa, o valor do subsídio que vinha recebendo manter-se-á como histórico, não sujeito a redução, sempre que o mesmo se encontre há pelo menos 10 anos, seguidos ou interpolados, a laborar naquele regime.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Mudança de regime de turnos - Manutenção com redução diferida do subsídio**

Sempre que o trabalhador mude do regime de turnos para o regime de horário normal, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional que o impeça definitivamente de trabalhar naquele regime, o respetivo subsídio de turnos mantém-se no seu valor nominal durante cinco anos, após o que será reduzido em percentagem igual à do aumento da retribuição base, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor do aumento dessa retribuição.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Passagem de trabalhadores de turnos a horário normal**

1- Qualquer trabalhador que, por parecer do médico do trabalho na empresa, se mostre impossibilitado de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal, nos termos dos números seguintes.

2- O período de tempo findo o qual se deverá concretizar a passagem ao horário normal, tendo em conta a situação clínica do trabalhador e o parecer do médico do trabalho, não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias.

3- Quando o trabalhador ou a empresa discordarem do parecer médico, podem recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

4- O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado, sempre que a junta médica por si desencadeada confirme o parecer do médico do trabalho na empresa.

5- O trabalhador, admitido na empresa até 30 de Abril de 2007, que completar 57 anos de idade e 20 anos de serviço em regime de turnos poderá também solicitar, por escrito, a passagem ao regime de horário normal, assistindo à empresa o direito de, no prazo de 90 dias, analisar e decidir esse pedido, sem prejuízo do disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de reforma antecipada de trabalhadores de turnos**

1- Se a empresa, nos termos fixados no número 5 da cláusula 19.<sup>a</sup>, não atender o pedido de passagem ao regime de horário normal, o trabalhador pode solicitar, por escrito, a reforma antecipada, assistindo à empresa o direito de, no prazo de 120 dias, analisar e decidir os termos em que pretende concretizar o acesso à reforma antecipada, devendo a sua concessão ocorrer no prazo máximo de 36 meses após a solicitação.

2- Se a empresa, nos termos estabelecidos no número anterior, fixar a data da reforma antecipada para momento que

ultrapasse em mais de 24 meses a data do respetivo pedido, o trabalhador será compensado da seguinte forma:

a) aumento da percentagem utilizada no cálculo do subsídio de turnos a que o trabalhador tem direito em 5 %, com efeitos retroativos à data em que aquele solicitou a passagem à reforma antecipada; e

b) aumento do seu vencimento base mensal de valor igual ao resultante da aplicação de uma percentagem sobre o valor do 1.º escalão do nível a que pertence, com efeitos retroativos a 12 meses antes da data de passagem à reforma antecipada, nos seguintes termos:

- Nível B, igual a 6 %;
- Nível C, igual a 6 %;
- Nível D, igual a 11 %;
- Nível E, igual a 11 %;
- Nível F, igual a 10 %;
- Nível G, igual a 10 %;
- Nível H, igual a 10 %.

3- Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, quando o trabalhador auferir o valor mínimo do subsídio de turnos referido na cláusula 15.ª, número 1, alíneas a) a d), e no número 3, e enquanto tal se mantiver, será esse mínimo acrescido da diferença entre o valor correspondente à percentagem aplicável no cálculo do subsídio de turnos e o valor correspondente a essa percentagem acrescida de 5 %.

4- Se a empresa, nos termos estabelecidos no número 1 desta cláusula, fixar a data da reforma antecipada para momento que se situe entre mais de 12 e menos de 24 meses relativamente à data do respetivo pedido, o trabalhador beneficiará do aumento do subsídio de turnos nos moldes definidos na alínea a) do número 2 e no número 3 desta cláusula, com efeitos retroativos à data em que aquele solicitou a passagem à reforma antecipada.

5- Se a empresa, nos termos estabelecidos no número 1 desta cláusula, fixar a data da reforma antecipada para momento que não ultrapasse em mais de 12 meses a data do respetivo pedido, o trabalhador não beneficiará de nenhuma das atribuições definidas nas alíneas a) e b) do número 2 desta cláusula.

6- A apreciação dos pedidos de reforma antecipada previstos na presente cláusula, bem como a determinação do valor da respetiva pensão são regulados pelas cláusulas 64.ª e 65.ª do Capítulo XII.

7- A pensão de reforma atribuída nos termos dos números 2, 4 e 5 da presente cláusula, não poderá exceder o valor da pensão de reforma a que o trabalhador teria direito se a empresa lhe concedesse na mesma data a reforma antecipada nos termos do regime geral da reforma antecipada dos trabalhadores de turnos, previsto na cláusula 66.ª do Capítulo XII.

## CAPÍTULO V

### Trabalho noturno

#### Cláusula 21.ª

##### Prolongamento

Considera-se também como trabalho noturno, para além

do previsto na regulamentação coletiva de trabalho aplicável, o que é prestado em prolongamento de um período de trabalho noturno igual ou superior a quatro horas.

## CAPÍTULO VI

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 22.ª

##### Tempo de deslocação

Se o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações, até 30 minutos por cada percurso, como tempo de trabalho normal.

## CAPÍTULO VII

### Férias, descansos, dispensas e folgas suplementares

#### Cláusula 23.ª

##### Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas.

2- O subsídio de férias será calculado tendo por referência a duração efetiva das férias prevista no número anterior.

3- Se, nos termos da lei, forem previstas alterações de qualquer natureza à duração das férias, o regime legal só se aplicará se determinar um período anual de férias superior ao previsto no número 1 desta cláusula, não podendo haver acumulação entre o regime convencional e o legal, antes se aplicando o que se mostrar mais favorável.

#### Cláusula 24.ª

##### Prémio para gozo de férias

Os trabalhadores, excepto os que se encontrem integrados em horário de turnos de laboração contínua, que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de Novembro a 30 de Abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias.

#### Cláusula 25.ª

##### Prémio para gozo de férias dos trabalhadores de turnos em laboração contínua

Os trabalhadores do regime de turnos de laboração contínua que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de Novembro a 30 de Abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 100 % no subsídio de férias.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, ou os previstos nas escalas de turnos e como tal identificados.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivos.

3- Na situação contemplada no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Dispensas anuais suplementares

1- São concedidos a todos os trabalhadores dois dias ou quatro meios-dias de dispensa anuais, a gozar mediante autorização prévia.

2- As dispensas referidas no número anterior só podem ser autorizadas quando o seu gozo não implique quaisquer encargos para a empresa, nomeadamente por recurso a trabalho suplementar, e esses dias não sejam necessários para ações de formação.

3- Os trabalhadores devem marcar os dias de dispensa com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

4- As dispensas previstas na presente cláusula são consideradas como tempo efetivo de serviço e não determinam perda de retribuição, devendo ser gozadas até ao final do respetivo ano civil, sob pena de caducidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Se, verificando-se as condições estabelecidas no número 2, a empresa obstar ao gozo total ou parcial destas dispensas no ano civil a que estas se reportam, pagará os dias em falta pelo valor da retribuição horária.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Folgas suplementares

1- Serão concedidos a todos os trabalhadores que pratiquem o horário de turnos de laboração contínua, além de 2,2 dias de descanso semanal, em média anual, por cada cinco dias de trabalho, três dias de folgas suplementares por ano.

2- Os dias de folgas suplementares previstos no número anterior são considerados como dias de descanso.

3- A marcação destes dias de folgas suplementares deve ser feita por acordo entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para a marcação das férias. Na falta de acordo, a marcação caberá ao superior hierárquico.

## CAPÍTULO VIII

### Regime de prevenção

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente capítulo aplica-se a todos os trabalhadores da empresa que prestem serviço neste regime.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Definições

Para os efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) Regime de prevenção: a permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso e contato, fora do seu horário normal de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações em que presta serviço, em caso de convocação;

b) Equipa de prevenção: conjunto de trabalhadores, ou um só, afetos ao regime de prevenção;

c) Duração da equipa: tempo durante o qual se considera necessário manter constituída cada equipa;

d) Período de prevenção: espaço de tempo em que se encontra pessoal em regime de prevenção entre cada 2 períodos normais de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Acordo do trabalhador

1- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem, por escrito, o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala de prevenção a elaborar mensalmente.

2- O trabalhador pode solicitar por escrito a dispensa para prestar serviço no regime de prevenção, desde que a requeira com a antecedência mínima de 60 dias relativamente à produção de efeitos do pedido.

3- A empresa aceitará, em princípio, a saída do trabalhador, a não ser que justifique por escrito a recusa do pedido que comunicará nos primeiros 15 dias após a sua receção.

4- A empresa poderá, a todo o tempo, excluir o trabalhador do regime de prevenção, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 60 dias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Constituição da equipa de prevenção

1- A constituição da equipa de prevenção será feita com o número necessário de trabalhadores com competências profissionais adequadas ao tipo de trabalho que àquela pode ser cometido.

2- Só devem ser incluídos na equipa de prevenção os trabalhadores que, em condições normais, possam acorrer às instalações dentro de, aproximadamente, 60 minutos após a convocação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Organização da equipa de prevenção

1- A organização da equipa de prevenção compete ao responsável pela área que tem a seu cargo a manutenção daquela.

2- Para efeito do disposto no número anterior, compete àquela hierarquia:

a) elaborar a lista dos trabalhadores habilitados a integrar a equipa de prevenção;

b) diligenciar no sentido da obtenção do acordo, sob forma escrita, dos trabalhadores incluídos na lista mencionada na alínea anterior, se esse acordo não pré-existir;

c) promover a organização da escala de prevenção a cum-

prir pelos trabalhadores integrados na equipa de prevenção;

*d)* providenciar pela elaboração e atualização permanente de uma lista donde constem os nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos trabalhadores que constituem a equipa;

*e)* introduzir as modificações na escala de prevenção determinadas por impedimentos de qualquer dos trabalhadores nela incluídos;

*f)* enviar ao responsável pelas convocações a escala de prevenção e a lista dos nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos respetivos trabalhadores e fornecer-lhe, por escrito, a indicação das alterações que forem ocorrendo;

*g)* enviar à direção de recursos humanos, para efeitos de processamento da retribuição correspondente, a escala de prevenção e as alterações entretanto ocorridas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Duração do período de prevenção

1- O período de prevenção será o estritamente necessário para cobrir os períodos de risco que, em cada caso, se pretende minimizar.

2- Nas situações em que o período de prevenção abranger por inteiro os intervalos entre os períodos normais de trabalho consecutivo, cada trabalhador ficará naquele regime, conforme os casos:

*a)* em dias úteis, desde o termo do período normal de trabalho de cada um destes dias até ao início do mesmo período no dia subsequente;

*b)* em dias de descanso semanal ou feriado, desde o termo do período normal de trabalho do último dia útil até ao início do mesmo período no primeiro dia útil seguinte ao descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Deveres durante o período de prevenção

1- Durante o período em que se encontra de prevenção o trabalhador deve permanecer em casa ou em local de fácil comunicação.

2- O trabalhador que, por qualquer ocorrência grave, for forçado a interromper a sua prevenção, deve comunicar o fato ao responsável pela convocação.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deve, sempre que possível, acordar com outro trabalhador, afeto ao mesmo regime e especialidade, a sua substituição e informar o responsável pela convocação.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deveres em caso de convocação

1- Quando convocado, o trabalhador deve acorrer às instalações, ou ao local onde se torne necessário a sua presença, o mais rapidamente possível.

2- É dever do trabalhador executar, dentro das suas possibilidades, os trabalhos que lhe forem atribuídos em caso de convocação.

3- Além dos deveres consignados nos números anteriores, o trabalhador deverá observar, na parte que lhe respeita, o disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Competência

1- A convocação dos trabalhadores de prevenção compete ao responsável pelas instalações ou a quem ele delegue e deve, em regra, limitar-se às intervenções indispensáveis ao funcionamento ou segurança das instalações que afetem a economia ou obrigações da Empresa e que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

2- Compete ainda ao responsável pelas instalações:

*a)* a coordenação do trabalhador em regime de prevenção;

*b)* definir, de acordo com a cláusula 40.<sup>a</sup>, o tipo de transporte a utilizar.

3- Compete ao trabalhador convocado a iniciativa das ações a desenvolver para a resolução das situações que originaram a sua convocação, em obediência aos planos, procedimentos e políticas aplicáveis e, se for o caso, às instruções do responsável pelas instalações.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Atuação do trabalhador convocado

1- O trabalhador convocado deve, antes de iniciar o trabalho:

*a)* registar a sua entrada em serviço;

*b)* apresentar-se ao responsável pelas instalações, o qual lhe dará a conhecer o trabalho a efetuar.

2- O trabalhador deve, após a conclusão do trabalho:

*a)* registar, em livro próprio, a ocorrência que originou a chamada;

*b)* registar a sua saída de serviço.

3- Se o serviço de prevenção for prestado fora do local normal de trabalho, ou se não existir cartão de ponto, o trabalhador emitirá um «Modelo de Regularização de Situações de Pessoal» ou outro modelo indicado pela empresa, mencionando o dia e as horas de entrada e saída de serviço, o qual, depois de visado pelo responsável pelo seu setor, será enviado à direção de recursos humanos.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Retribuição da prevenção

1- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

*a)* retribuição por cada hora de prevenção correspondente a 36 % do valor da remuneração horária normal tendo como limite mínimo o correspondente ao quarto escalão do nível I;

*b)* retribuição do tempo prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou noturno) acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

*c)* pagamento, no mínimo, de duas horas de trabalho suplementar por cada deslocação às instalações, quando houver efetiva prestação de trabalho.

2- A retribuição prevista na alínea *a)* do número anterior mantém-se durante todo o período em que o trabalhador se encontra em prevenção, independentemente da deslocação às instalações e da prestação efetiva de trabalho.

3- Se, por iniciativa da empresa, cessar o regime de pre-

venção, e desde que o trabalhador nele tenha permanecido durante 7 anos seguidos ou 12 interpolados, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «Integração de Subsídio de Prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subseqüentes aumentos do vencimento base mensal.

4- Verificando-se a inaptidão definitiva do trabalhador para a função em regime de prevenção, atestada pelos serviços de medicina do trabalho, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «Integração de Subsídio de Prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subseqüentes aumentos do vencimento base mensal.

5- No caso do trabalhador retomar o regime de prevenção, a «Integração do Subsídio de Prevenção» será substituída pela retribuição devida pela prática deste regime enquanto o trabalhador nele permanecer, tornando a ser devida a título de «Integração de Subsídio de Prevenção» logo que cesse de novo este regime, sendo o valor recalculado nos termos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Transporte

1- A empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores em regime de prevenção o transporte necessário para se deslocarem às instalações e regressarem à sua residência.

2- Nas condições do número anterior, e no caso da empresa não assegurar o transporte, o trabalhador poderá utilizar, sob a sua responsabilidade, a viatura própria, sendo reembolsado pelos quilómetros percorridos nos termos da respetiva política da empresa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Instalações em que funcionará o regime de prevenção

1- O regime de prevenção será implantado pela empresa em todas as áreas, instalações ou serviços em que entenda que tal se mostra necessário.

2- Compete aos responsáveis pelas mesmas, ou a quem eles deleguem, determinar:

- a) a criação e modificação das equipas de prevenção;
- b) as especialidades profissionais dos trabalhadores que integrarão as equipas;
- c) a duração das equipas;
- d) o período de prevenção para cada equipa.

### TÍTULO III

## Transferência de local de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

1- Por transferência do local de trabalho entende-se a mudança do trabalhador para novo local de trabalho que diste mais de 15 km relativamente ao anterior, salvo se essa mudança significar uma aproximação relativamente ao local de residência no momento da mudança.

2- Quando, por efeito de transferência, não houver mudan-

ça de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifas dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3- O valor da diferença a que se refere o número anterior será, em cada revisão da retribuição certa mínima, reduzido em percentagem igual à do aumento dessa retribuição, não podendo a redução ser superior a 20 % do valor desse aumento.

### TÍTULO IV

## Regalias sociais

### CAPÍTULO IX

## Disposições gerais

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

1- O presente título aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, que satisfaçam os requisitos indicados para cada uma das regalias.

2- A aplicação deste título aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo dependerá de expressa previsão.

### CAPÍTULO X

## Complemento do subsídio de doença

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Direito ao complemento do subsídio de doença

1- A empresa pagará um complemento do subsídio de doença a todos os trabalhadores que se encontrem em situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença atestada pela segurança social e que a ela estejam vinculados por contrato de trabalho.

2- O complemento manter-se-á enquanto o trabalhador permanecer na situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, pelo prazo máximo de atribuição do subsídio de doença pela segurança social.

3- Durante o período de carência definido pelo regime legal da segurança social, até ao máximo de três dias, o montante suportado pela empresa corresponderá a 100 % da retribuição mensal líquida auferida pelo trabalhador, calculada nos termos do número 2 da cláusula seguinte.

4- Caso o período de carência definido pelo regime legal da segurança social venha a ser aumentado, o montante suportado pela empresa relativamente aos dias em acréscimo corresponderá a metade do indicado no número anterior.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Valor do complemento

1- O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela segurança social e a

retribuição líquida auferida pelo trabalhador, tendo como limite 45 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

2- Na determinação da retribuição mensal líquida considera-se o valor líquido do vencimento base mensal e o das prestações regulares e periódicas que sejam passíveis de contribuição para a segurança social, para o efeito da concessão do subsídio de doença.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Processo de pagamento

1- Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, a empresa pagará ao trabalhador o valor da retribuição líquida que seja determinada nos termos e limites dos números 1 e 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>, revertendo para ela, independentemente de qualquer formalidade, o subsídio de doença processado pela segurança social.

2- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento do subsídio de doença, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento do subsídio de doença que se mostre devido nos termos do presente capítulo.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Obrigações do trabalhador

1- O trabalhador, para além das demais obrigações inerentes à comunicação e justificação de ausências, tem ainda o dever de:

- a) Participar à respetiva chefia a situação de doença;
- b) Entregar à empresa os documentos comprovativos da baixa e da correspondente alta, logo que se apresente ao serviço;
- c) Entregar prontamente à empresa, em troca de documento comprovativo, qualquer quantia que, a título de subsídio de doença, receba diretamente da segurança social.

2- O não cumprimento dos deveres estabelecidos no número anterior constituirá infração disciplinar.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Cessação do complemento

O complemento não é ou deixa de ser devido sempre que, por fato imputável ao trabalhador, este não receba ou deixe de receber subsídio de doença.

## CAPÍTULO XI

### Complementos da pensão de reforma por velhice ou invalidez

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Âmbito

Os complementos da pensão de reforma previstos nas cláusulas seguintes aplicam-se exclusivamente aos trabalhadores que beneficiem do regime do plano de pensões

de benefício definido, não abrangendo, por conseguinte, os trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direito aos complementos da pensão de reforma

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores com dois ou mais anos completos de serviço na empresa e que, mantendo-se vinculados a ela, satisfaçam as condições previstas nas cláusulas 51.<sup>a</sup> e 52.<sup>a</sup> seguintes.

2- Independentemente do tempo de serviço na empresa, têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional que determine a sua invalidez.

3- A empresa pagará aos trabalhadores um complemento da pensão de reforma que recebam da segurança social.

4- O complemento corresponderá à diferença entre a importância apurada nos termos das cláusulas 53.<sup>a</sup> e 54.<sup>a</sup> e a importância da pensão que seria atribuída pela segurança social de acordo com as regras oficialmente em vigor até 31 de Dezembro de 1993.

5- Nos casos previstos no número 2 da cláusula 51.<sup>a</sup>, o complemento referido no número 4 será reduzido pela aplicação de um fator de redução determinado pela fórmula  $1-x$ , em que  $x$  é igual à taxa global de redução.

6- A taxa global de redução é o produto do fator de redução previsto nas regras gerais da segurança social, em vigor à data da passagem à reforma, atinentes à flexibilização da idade de reforma por velhice, pelo número de anos de antecipação relativamente à idade normal de acesso à pensão por velhice da segurança social.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direito ao complemento da pensão de reforma por velhice

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma por velhice os trabalhadores que tendo atingido a idade em que a podem requerer à segurança social, e cumprindo as demais condições previstas na legislação de segurança social, a obtenham.

2- Porém, aos trabalhadores que, mantendo-se vinculados à empresa, requeiram e obtenham da segurança social a concessão de pensão por velhice em idade inferior à idade normal de acesso à pensão por velhice da segurança social, aplicar-se-á o disposto nos números 5 e 6 da cláusula 50.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez

Têm direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez os trabalhadores que, por decisão da junta médica de segurança social, sejam considerados em situação de invalidez e cumpram as demais condições previstas na legislação de segurança social.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Base de cálculo

1- A base de cálculo da pensão de reforma é o duodécimo

da retribuição ilíquida anual média dos últimos 5 anos.

2- Para a determinação da retribuição ilíquida serão considerados o vencimento base mensal, o prémio de assiduidade, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turnos e o subsídio de custo de vida.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Cálculo

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 50.<sup>a</sup>, o cálculo da pensão de reforma é feito mediante a aplicação das taxas a seguir definidas por cada ano completo de serviço prestado pelo trabalhador:

- a) Nos primeiros 15 anos - 3 %;
- b) Nos 15 anos imediatos - 2 %;
- c) Nos anos que excedam 30 anos de serviço - 1 %.

2- Da aplicação do número anterior não pode resultar uma taxa superior a 80 %.

3- A fração do último ano contará sempre como ano completo.

4- O valor do complemento da pensão será arredondado para o euro superior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Limites dos valores da pensão e complemento de reforma

1- Verificando-se a atribuição da pensão de reforma pela segurança social, o valor do complemento da pensão será o necessário para garantir que o valor da pensão total de reforma não é inferior ao maior que resultar da aplicação das alíneas seguintes:

- a) Retribuição mínima mensal garantida que vigorar;
- b) 50 % da remuneração mensal ilíquida que tenha sido computada na base de cálculo da pensão.

2- Em qualquer dos casos previstos no número anterior o valor do complemento mensal a pagar pela empresa não pode ser inferior a 100 euros nem superior a 2000 euros.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Elementos para o cálculo das pensões

Os elementos necessários ao cálculo das pensões, tais como a data de admissão dos trabalhadores, o tempo de serviço e as remunerações respetivas, são as que constam dos registos da empresa.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Dedução de pensões da segurança social

1- Serão deduzidas do valor das pensões atribuídas nos termos deste capítulo todas as pensões de reforma concedidas, ou que o venham a ser, pela segurança social, na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a formação delas.

2- Nos casos em que não seja possível à instituição da segurança social prestar os elementos necessários ao cálculo das deduções previstas nesta cláusula, cumpre ao interessado fazer a prova deles.

3- Verificando-se que o reformado não entregou à empresa, no prazo de 10 dias, o valor das pensões que tenham sido dire-

tamente pagas pela segurança social, a empresa poderá interromper a atribuição do complemento a seu cargo, até perfazer o valor retido, com acréscimo dos juros de mora legais.

4- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento das pensões de reforma, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento de pensão que se mostra devido nos termos do presente capítulo.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Atualização dos complementos de pensões

1- Os complementos das pensões de reforma serão atualizados, nos termos dos números seguintes, sempre que entre em vigor um acordo de revisão das tabelas salariais aplicáveis na empresa.

2- A atualização dos complementos de pensões será feita de acordo com a fórmula

$$ACP = A \times CP$$

em que ACP correspondente ao aumento do complemento, A ao aumento percentual verificado no nível salarial a que pertencia a categoria do trabalhador e CP ao valor do complemento a atualizar.

3- Só haverá lugar à atualização se e enquanto o montante total da pensão for inferior em 3 % à retribuição mínima do nível salarial a que o trabalhador pertencia à data da reforma, acrescido do valor das anuidades e do subsídio de turnos e deduzidos o imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e a contribuição para a segurança social.

4- Para os efeitos do número 3 desta cláusula, o valor da anuidade será o que, à data da atualização, corresponda à antiguidade que o trabalhador tinha no momento da reforma, e o valor do subsídio de turnos o que estiver fixado na data da atualização para a modalidade de turnos em que o trabalhador se encontrava no momento da reforma.

5- A atualização dos complementos de pensões produzirá efeitos na data em que se torne eficaz a tabela salarial revista, e será processada até ao termo do mês seguinte ao da entrada em vigor da mesma tabela.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Melhoria das pensões

Reverterão para o beneficiário todas as melhorias da pensão total que resultem da atualização da pensão atribuída pela segurança social.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Acumulação com pensão por doença profissional ou acidente de trabalho

No cálculo do complemento da pensão de reforma por invalidez não será considerada a pensão que, a título de reparação, venha a ser atribuída pela segurança social ou pela entidade seguradora, nos casos de incapacidade resultante de doença profissional ou acidente de trabalho, respetivamente.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Compensação de reforma

1- Ao trabalhador que requeira a reforma nas condições

expressas na cláusula 51.<sup>a</sup>, a empresa concederá uma importância correspondente a três meses de retribuição, a processar à data da passagem àquela situação, a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho.

2- A compensação só será atribuída se o trabalhador tiver, até um ano antes de perfazer a idade a que se refere a cláusula 51.<sup>a</sup>, subscrito acordo de cessação do contrato de trabalho na data em que complete essa idade.

3- A compensação fixada nesta cláusula só é devida no momento em que, por efeito do acordo referido no número anterior, cesse o contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Retardamento do pedido de reforma**

O complemento de pensão calculado nos termos do número 4 da cláusula 50.<sup>a</sup> sofrerá uma redução de 7 % por cada período de 12 meses que decorra entre a data em que o trabalhador complete a idade legal para a passagem à reforma e a da apresentação do respetivo pedido à segurança social.

## CAPÍTULO XII

### **Reforma antecipada**

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Concessão da reforma antecipada**

A pedido dos trabalhadores que tenham mais de 25 anos de serviço, bem como nos demais casos previstos neste AE, a empresa, consideradas a oportunidade e a conveniência para as necessidades de serviço, poderá conceder a reforma antecipada relativamente à data em que seriam preenchidas as condições legais para a atribuição da reforma pela segurança social.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Cálculo da reforma antecipada**

1- O valor da pensão de reforma antecipada é igual à soma da importância da pensão que a segurança social atribuiria se o trabalhador se reformasse por invalidez na mesma data e da importância de um complemento determinado de acordo com o número 4 da cláusula 50.<sup>a</sup>.

2- Aplica-se ao cálculo do valor da pensão de reforma antecipada o disposto na cláusula 55.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Regime geral de revisão da pensão de reforma antecipada**

Para efeitos de aplicação à reforma antecipada do regime definido na cláusula 58.<sup>a</sup>, considera-se como parcela atualizável a correspondente a 80 % do valor da pensão respetiva.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Reforma antecipada de trabalhadores de turnos**

1- O trabalhador, quando completar 60 anos de idade e 25 anos de trabalho em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência mínima de um ano.

2- No prazo de 30 dias a contar da data de receção da comunicação do trabalhador, a empresa confirmará, por escrito, a data da passagem à situação de reforma antecipada que, salvo acordo em contrário, ocorrerá no último dia do mês em que se complete um ano sobre a data da comunicação do trabalhador.

3- A determinação do valor da respetiva pensão é regulada pelas cláusulas 64.<sup>a</sup> e 65.<sup>a</sup> deste capítulo.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal para trabalhadores em reforma antecipada**

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos do presente capítulo, sejam beneficiários de pensão de reforma antecipada um subsídio de Natal de valor equivalente a essa pensão.

2- O subsídio referido nesta cláusula será pago na data em que o for o correspondente subsídio dos trabalhadores no ativo.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Conversão da pensão de reforma antecipada em reforma por velhice**

1- No momento da efetiva concessão da reforma pela segurança social, o valor do complemento de reforma por velhice do trabalhador será igual à diferença entre a importância da pensão de reforma antecipada que estiver a ser paga e a importância da pensão atribuída pela segurança social na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a sua formação.

2- Aos trabalhadores que passem ao regime de reforma antecipada após 31 de Dezembro de 2015, o valor do complemento de reforma por velhice referido no número anterior, não poderá ser superior ao valor inicial do complemento apurado aquando da atribuição da reforma antecipada, atualizado pela aplicação das percentagens dos aumentos gerais anuais ocorridos na empresa, para o nível do colaborador, desde o início da atribuição da pensão de reforma antecipada até à atribuição da pensão de velhice.

3- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

## CAPÍTULO XIII

### **Complemento da pensão de sobrevivência**

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Direito ao complemento da pensão de sobrevivência**

1- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência é atribuído nos termos das cláusulas seguintes, aos familiares dos trabalhadores da empresa que hajam satisfeito as condições previstas na cláusula 49.<sup>a</sup> e nos números 1 e 2 da cláusula 50.<sup>a</sup> e se encontrem a ela vinculados à data da sua morte.

2- Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência o cônjuge sobrevivente ou pessoa que se encontre em união de fato com o trabalhador, os filhos do trabalhador e outros beneficiários, nos termos e condições estabelecidos pelo regime da segurança social.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Cálculo do complemento da pensão de sobrevivência**

1- O montante do complemento da pensão de sobrevivência será o que resultar da aplicação das percentagens fixadas no número seguinte à pensão de reforma que o trabalhador recebia ou teria direito a receber se fosse reformado na data da sua morte.

2- As percentagens a que se refere o número anterior são as seguintes:

a) Para o cônjuge sobrevivente ou equiparado, 60 %;

b) Para os filhos, quando concorram com o cônjuge sobrevivente ou equiparado, 20 %, 30 % ou 40 % consoante sejam 1, 2 ou mais de 2;

c) Para os filhos, quando não concorram com o cônjuge sobrevivente ou equiparado, o dobro das percentagens referidas na alínea anterior;

d) Para os demais beneficiários, as previstas no regime da segurança social.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Regime subsidiário**

1- É aplicável a este complemento da pensão de sobrevivência o disposto nas cláusulas 57.<sup>a</sup> a 60.<sup>a</sup>.

2- O valor do complemento da pensão de sobrevivência será arredondado para o euro superior.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Extensão do benefício**

A empresa poderá, sempre que o entender conveniente, atribuir a pensão de sobrevivência a pessoas que não satisficam as condições definidas por este capítulo.

### CAPÍTULO XIV

#### **Subsídio de férias e de natal para reformados por velhice e invalidez e titulares de pensões de sobrevivência**

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias e de Natal para titulares de complementos de pensões de reforma e sobrevivência**

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos dos Capítulos XI e XIII, sejam titulares do complemento de pensão de reforma de velhice ou invalidez ou de sobrevivência, um subsídio de férias e um subsídio de Natal de valor equivalente ao desse complemento.

2- Os subsídios referidos nesta cláusula serão pagos na data em que o forem os correspondentes subsídios dos trabalhadores no ativo.

### CAPÍTULO XV

#### **Subsídio de natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado**

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado** **Princípio geral**

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, será pago subsídio de Natal nos termos das cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos desta cláusula, não se considera como impedimento prolongado a situação de licença sem retribuição.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal no caso de impedimento por doença ou acidente de trabalho**

1- Se o impedimento do trabalhador resultar de doença ou acidente de trabalho, o subsídio será igual ao que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

2- Nos casos previstos nesta cláusula, o subsídio será devido mesmo nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento.

3- Nos casos em que a segurança social ou entidade seguradora atribua prestação compensatória do subsídio de Natal, o valor a pagar pela empresa será deduzido desse montante.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal nos demais casos**

1- Se o impedimento resultar de causa não prevista na cláusula anterior, observar-se-á o seguinte:

a) O subsídio não é devido nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento;

b) Nos anos civis de início e de termo do impedimento, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado em cada um deles.

2- O subsídio referido na alínea b) do número anterior será calculado sobre o valor que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

### TÍTULO V

#### **Assistência na doença e na maternidade**

### CAPÍTULO XVI

#### **Seguros de saúde**

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Seguros de saúde**

1- A empresa poderá subscrever um ou mais seguros de saúde, cujas coberturas assegurem globalmente as eventualidades elencadas no presente título.

2- Os seguros de saúde previstos no número anterior poderão ser revistos pela empresa, podendo também neste âmbito vir a considerar-se a inclusão nos mesmos dos familiares dos trabalhadores, nas condições que por aquela forem estabelecidas.

3- Os seguros de saúde previstos na presente cláusula substituem o regime de assistência na doença e maternidade que anteriormente vigorou na empresa.

4- Os trabalhadores deverão optar por um seguro de saúde ou conjunto de seguros, de entre os disponíveis em cada momento na empresa que lhes sejam aplicáveis.

## CAPÍTULO XVII

### Assistência na doença

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- É assegurada a assistência na doença:

*a)* aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo, após a respetiva inscrição na segurança social e uma vez iniciada a prestação efetiva de trabalho;

*b)* aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo, após a respetiva inscrição na segurança social, e completados seis meses sobre a data de início de prestação efetiva de trabalho; e

*c)* aos trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma;

adiante abreviadamente designados por «beneficiários».

2- O regime de assistência na doença previsto no presente capítulo será suspenso sempre que um reformado da empresa, que se encontre nas condições referidas na alínea *c)* do número anterior, inicie um novo vínculo contratual com outra entidade e enquanto se mantiver nessa situação.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Âmbito da assistência na doença

O esquema de benefícios de assistência na doença compreende:

*a)* assistência médica em clínica geral;

*b)* assistência de enfermagem e tratamentos médicos;

*c)* assistência medicamentosa;

*d)* assistência em especialidades médicas;

*e)* participação em exames auxiliares de diagnóstico;

*f)* assistência médico-cirúrgica e participação em internamento hospitalar;

*g)* participação em próteses; e

*h)* participação em deslocações para tratamentos médicos.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Assistência médica em clínica geral

A assistência médica em clínica geral é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da participação nos encargos com consultas de clínica geral realizadas em regime de ambulatório:

*a)* nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora nos termos em vigor em cada momento;

*b)* dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade se-

guradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Assistência de enfermagem e tratamentos médicos

A assistência de enfermagem e a prestação de tratamentos médicos serão asseguradas através do acesso a serviços médicos e/ou de enfermagem ou através da participação nos encargos com os referidos serviços e/ou tratamentos:

*a)* nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora;

*b)* dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Assistência medicamentosa

A assistência medicamentosa é assegurada através da participação nos encargos com medicamentos adquiridos pelo beneficiário, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao mesmo.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Assistência em especialidades médicas

A assistência em especialidades médicas é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da participação nos encargos com consultas de especialidade, realizadas em regime de ambulatório:

*a)* nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora, nos termos em vigor em cada momento;

*b)* dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Participação em exames complementares de diagnóstico

A empresa assegurará a participação nos encargos decorrentes da realização de exames complementares de diagnóstico, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Assistência médico-cirúrgica e internamento hospitalar

A empresa assegurará a participação nos encargos decorrentes de assistência médico-cirúrgica e/ou de internamento hospitalar, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Participação em próteses

A empresa assegurará a participação nos encargos com próteses, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Comparticipação em deslocações para tratamentos médicos**

A empresa assegurará a participação nos encargos com deslocações necessárias à realização de tratamentos médicos, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Comparticipação em tratamentos termais**

A empresa assegurará a participação nos encargos com tratamentos termais, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

CAPÍTULO XVIII

**Assistência na maternidade**

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Assistência na maternidade**

A assistência médica na gravidez, parto e até 120 dias após o parto é assegurada nos mesmos termos da assistência na doença.

TÍTULO VI

**Apoios sociais**

CAPÍTULO XIX

**Disposições gerais**

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Âmbito**

O presente título é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO XX

**Apoio a deficientes**

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1- A empresa atribuirá subsídios para financiamento da recuperação de deficientes motores, mentais, sensoriais e de linguagem, quando sejam filhos ou descendentes:

a) de trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado;

b) de trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma, bem como de titulares de complemento da pensão de sobrevivência.

2- Os subsídios previstos no presente capítulo apenas serão atribuídos aos trabalhadores e aos pensionistas referidos no número anterior quando:

a) os deficientes se encontrem exclusivamente a cargo daqueles;

b) haja lugar ao pagamento de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social.

3- A empresa poderá, em substituição da totalidade ou parte dos benefícios de apoio a deficientes previstos no presente capítulo, subscrever seguro de saúde cujo grupo segurado abranja os beneficiários referidos no número 1 desta cláusula e cujas coberturas assegurem e integrem esses benefícios.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Pedido de atribuição**

1- O beneficiário interessado deverá solicitar o subsídio de apoio a deficientes em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de recursos humanos.

2- O beneficiário deverá, anualmente, renovar o pedido referido no número anterior, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de recursos humanos, no prazo que a empresa fixar para o efeito.

3- Os pedidos referidos nos números 1 e 2 anteriores terão que ser instruídos com os seguintes documentos:

a) atestado médico assinado por especialista que assista o deficiente e de que conste o nome, sexo, idade e filiação do deficiente, tipo de deficiência e seu grau, sempre que possível, e possibilidade e condições de recuperação;

b) documento comprovativo de que o deficiente ou beneficiário recebe abono de família, subsídio mensal vitalício e/ou pensão social; e

c) relação discriminada do tipo de assistência que o deficiente vem recebendo ou que se deseja que ele venha a receber e, respetivamente, custo ou estimativa dos correspondentes encargos.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Modalidade do subsídio**

1- O subsídio de apoio a deficiente a conceder revestirá a modalidade de participação da despesa efetiva que estiver ou venha a estar a cargo do beneficiário e seja relacionada com a deficiência.

2- Para efeitos do número anterior considera-se como despesa efetiva a resultante de:

a) tratamento de medicina física ou outros tratamentos médicos especializados de reabilitação ou tratamentos de manutenção da reabilitação ou da reeducação;

b) medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico e consultas clínicas da especialidade;

c) internamento hospitalar ou frequência de estabelecimentos de reabilitação em regime ambulatório e intervenções cirúrgicas, nos termos da cláusula 99.<sup>a</sup>;

d) próteses e outro aparelhos necessários à reabilitação ou reeducação;

e) frequência de estabelecimentos de ensino especial para deficientes; apoio especializado de ensino; frequência de estabelecimento adequado, nos casos de deficiência motora ou sensorial que impeça a frequência de estabelecimento normal oficial;

f) transporte, durante o período escolar, entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de tratamento de reabilitação, quando o grau de deficiência o torne necessário.

3- Sem prejuízo do regime especial definido no número 4 seguinte, a comparticipação da empresa será igual a 90 % da despesa efetiva a cargo do trabalhador, com o limite previsto em cada momento no ACT das petrolíferas.

4- O subsídio relativo à despesa prevista na alínea f) do número 2 supra será atribuído mensalmente, durante o período escolar, em função do custo das deslocações entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de reabilitação, em transportes públicos, não podendo, no entanto, em caso algum, o aludido subsídio mensal exceder o valor correspondente ao custo de dois passes em transporte público modelo L123 na área de Lisboa ou outro equivalente que lhe venha a suceder.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Exame médico

1- A atribuição inicial, bem como a renovação da atribuição do subsídio de apoio a deficiente depende de parecer de um médico especialista no tipo de deficiência em causa.

2- Do parecer médico referido no número anterior deverá constar, sempre que possível, para cada tipo de deficiência e tendo em conta os critérios oficiais que sobre essa matéria vigorem:

a) o grau de deficiência mínima para atribuição do subsídio;

b) o grau de deficiência a partir do qual se considera excluída a possibilidade de recuperação e de concessão do subsídio.

3- Se o parecer do médico especialista for no sentido de excluir a possibilidade de recuperação e de atribuição do subsídio, o interessado poderá recorrer a junta constituída por dois médicos, suportando a empresa apenas as despesas com o médico por ela indicado.

4- Em casos excepcionais e não previstos neste capítulo, poderá a empresa atribuir comparticipações, mediante informação da direção de recursos humanos.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Perda do subsídio

Perdem o direito ao subsídio de apoio a deficiente os beneficiários acerca dos quais se prove que o utilizam para fins diferentes daqueles que justificam a sua atribuição.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Falecimento do ascendente ou cessação do contrato de trabalho

1- No caso de falecimento do beneficiário de que depende o deficiente, manter-se-á o pagamento do subsídio que vinha a ser atribuído enquanto o deficiente beneficiar de abono de

família, subsídio mensal vitalício ou pensão social, desde que o médico especialista referido no número 1 da cláusula 94.<sup>a</sup> o considere abrangido nas condições de atribuição do subsídio.

2- No caso de cessação do contrato de trabalho do trabalhador de que o deficiente depende, o subsídio manter-se-á durante o ano letivo em curso nesse momento.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Tratamentos no estrangeiro

1- Nos casos em que haja comparticipação do Estado, poderão ser atribuídos subsídios para tratamento no estrangeiro quando, não sendo possível fazê-los em Portugal, eles se apresentem como último recurso de tratamento ou recuperação do deficiente.

2- A atribuição do subsídio para tratamento no estrangeiro depende de pedido fundamentado, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de recursos humanos.

3- O pedido a que se refere o número anterior deve ser instruído com:

a) parecer do médico responsável da medicina curativa da empresa; e

b) parecer do médico da especialidade, com indicação do custo provável do tratamento.

4- Compete à empresa, ponderar a atribuição do subsídio e fixar o respetivo montante.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Processamento do subsídio

Se o subsídio a que se refere a cláusula anterior for concedido, a sua efetiva atribuição depende da apresentação de documento comprovativo das despesas.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Intervenções cirúrgicas

1- O disposto nas cláusulas 97.<sup>a</sup> e 98.<sup>a</sup> aplica-se, com as devidas adaptações, aos subsídios para intervenções cirúrgicas em Portugal ou no estrangeiro.

2- O subsídio relativo a intervenções cirúrgicas em Portugal pode ser atribuído sem precedência das formalidades indicadas e até ao montante de 90 % dos correspondentes encargos, desde que o responsável da medicina curativa da empresa, ouvido o médico especialista, considere, fundamentadamente, tal intervenção como urgente.

## CAPÍTULO XXI

### Subsídio por morte

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- Em caso de morte de trabalhador ou pensionista de reforma, a empresa pagará aos beneficiários previstos na cláusula seguinte, um subsídio por morte de valor correspondente a 5 vezes a última retribuição mensal ou pensão mensal

ilíquidas.

2- O subsídio referido no número anterior não será devido, ou será devido apenas parcialmente, quando o trabalhador ou pensionista de reforma se encontre abrangido por seguro de vida concedido pela empresa que cubra, respetivamente, total ou parcialmente o valor referido no número anterior.

Cláusula 101.<sup>a</sup>

#### **Beneficiário do subsídio**

O subsídio será pago à pessoa ou pessoas que forem determinadas como beneficiárias do complemento de pensão de sobrevivência previsto na cláusula 69.<sup>a</sup> do Capítulo XIII.

Cláusula 102.<sup>a</sup>

#### **Data do pagamento**

O subsídio por morte será pago até final do mês subsequente ao do falecimento do trabalhador ou pensionista.

## **TÍTULO VII**

### **Formação**

#### **CAPÍTULO XXII**

#### **Formação profissional**

Cláusula 103.<sup>a</sup>

#### **Âmbito**

O presente capítulo aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo de duração igual ou superior a 3 meses e tem por objeto as ações de formação profissional a prosseguir no âmbito da empresa.

Cláusula 104.<sup>a</sup>

#### **Objetivos e natureza**

1- A formação profissional assegurada pela empresa visa satisfazer necessidades da empresa e promover a valorização humana e a qualificação profissional dos trabalhadores, bem como a criação de oportunidades de progressão profissional.

2- A formação profissional ministrada ao abrigo do regime previsto neste capítulo será considerada para efeitos de formação obrigatória, nos termos da lei.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

#### **Recursos**

1- A empresa afetará, em cada ano, recursos próprios não inferiores a 2 % da massa salarial para suportar os encargos específicos com a formação profissional, os quais já incluem os despendidos com a formação profissional obrigatória.

2- Consideram-se encargos específicos, nomeadamente, os despendidos com pagamentos a monitores, documentação, locação de salas, ações externas de formação, deslocações, alojamento, alimentação e aquisição de outros bens e servi-

ços para formação.

Cláusula 106.<sup>a</sup>

#### **Planos de formação e modalidades de formação**

1- Os planos de formação são anuais, podendo, no entanto, ser plurianuais sempre que as necessidades da empresa o justifiquem.

2- O plano anual de formação poderá prever, nomeadamente, as seguintes modalidades de formação:

a) Formação de acolhimento, que se destina aos trabalhadores recém-admitidos, permitindo-lhes uma correta integração na empresa e o desempenho cabal das suas funções;

b) Estágios, que têm como objetivo a obtenção de conhecimentos gerais ou específicos de um ou vários setores da empresa, que irão complementar outros conhecimentos já adquiridos;

c) Cursos ou ações de formação, destinados aos trabalhadores cuja qualificação técnico-profissional se torna necessário atualizar ou desenvolver, nomeadamente para adaptação a novos processos técnicos ou tecnológicos;

d) Cursos ou ações de formação, tendo em vista a promoção ou reconversão de trabalhadores para desenvolvimento dos seus conhecimentos gerais e específicos, com vista, nomeadamente, ao desempenho de novas funções.

Cláusula 107.<sup>a</sup>

#### **Formação interna e externa**

1- Para efeitos do presente capítulo considera-se formação interna o conjunto das ações de formação organizadas pela empresa, em instalações próprias ou não, e com recurso a monitores seus ou contratados no exterior.

2- Entende-se por formação externa aquela cuja organização pertence a entidades alheias à empresa, nacionais ou estrangeiras.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### **Monitores internos**

1- A empresa pode designar como monitores para ações de formação interna trabalhadores de qualquer categoria que sejam considerados aptos a desempenhar essa função e aceitem a designação.

2- Aos monitores indicados nos termos do número anterior, sempre que tal se justifique, poderá ser atribuído um subsídio compensatório por hora de curso, de acordo com o tipo de formação a ministrar e o nível de conhecimentos académicos e profissionais necessários.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

#### **Obrigações dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores participantes em ações de formação interna deverão preencher uma ficha de avaliação do curso ou ação de formação que frequentem.

2- A empresa entregará certificados de frequência de ações de formação interna aos trabalhadores que nelas participem.

3- Os trabalhadores participantes em ações de formação externa devem, sempre que a empresa o solicite:

a) Apresentar relatórios circunstanciados sobre as mesmas e entregar cópia da documentação recebida, no prazo de duas semanas após a conclusão das ações ou noutra mais alargado que a empresa venha a definir;

b) Realizar pequenas palestras dirigidas a outros trabalhadores da empresa, sobre as matérias das ações de formação, quando tal se justifique e desde que, antes do início da ação, disso sejam informados.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Estágios

1- A empresa pode facultar a jovens diplomados ou finalistas de cursos superiores estágios para formação prática complementar em que aquela tenha manifesto interesse.

2- Os estágios poderão ocorrer em todos os setores, desde que a sua realização não comprometa a efetivação dos objetivos da empresa.

### CAPÍTULO XXIII

#### Subsídio de estudo a trabalhadores

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- A empresa atribuirá, aos trabalhadores que lhe estejam vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado, um subsídio de estudo para a frequência de níveis de educação escolar obrigatória ou do ensino superior, em estabelecimento de ensino oficial ou particular, cujo interesse seja reconhecido pela empresa.

2- O regime definido neste capítulo é aplicável a trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo resolutivo, a partir do momento em que se torne certo que o contrato vigorará por período superior a 12 meses.

3- O presente regime acresce ao regime legal do trabalhador-estudante, com exceção das partes em que possa existir sobreposição.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Valor do subsídio - Escolaridade obrigatória

1- Em caso de frequência de nível de escolaridade obrigatória, a empresa atribuirá um subsídio de estudo de valor correspondente ao custo efetivo dos livros obrigatórios para o referido nível, de acordo com listagem oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador.

2- O pagamento do subsídio de estudo referido no número anterior será efetuado contra a apresentação:

a) da lista de livros obrigatórios oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador; e

b) de documento comprovativo do valor efetivamente despendido pelo trabalhador na compra dos livros obrigatórios.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Valor do subsídio - Ensino superior

1- A empresa atribuirá um subsídio de estudo para frequ-

ência de cursos superiores que sejam relevantes para a prossecução do objeto da empresa em face da previsão das necessidades concretas de trabalho qualificado.

2- O subsídio de estudo referido no número anterior terá o valor anual correspondente a 50 % do custo da matrícula e das propinas anuais, em estabelecimento público, do curso frequentado pelo trabalhador.

3- A empresa não fica obrigada a assegurar ao trabalhador a quem tenha concedido o presente subsídio a atribuição de funções correspondentes ao curso que venha a frequentar.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Pedido de atribuição

O trabalhador interessado deverá solicitar a atribuição do subsídio de estudo, de forma fundamentada, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de recursos humanos.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Condições de atribuição

1- A atribuição do subsídio de estudo depende de prova do aproveitamento do trabalhador no ano letivo anterior, salvo quando se tratar do início de frequência do curso.

2- No caso de falta de aproveitamento, não será atribuído novo subsídio para livros obrigatórios ou para a cadeira ou módulo em causa, consoante se trate, respetivamente, da frequência de ensino obrigatório ou superior.

3- Se o trabalhador invocar que a falta de aproveitamento resultou de motivo que lhe não seja imputável, nomeadamente por acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, gozo de licenças no âmbito do regime de proteção da parentalidade ou da prestação de trabalho suplementar que o tenha impedido da frequência regular das aulas, a concessão de novo benefício depende de autorização da direção de recursos humanos.

### CAPÍTULO XXIV

#### Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- A empresa atribuirá um subsídio mensal a filhos de trabalhadores, a partir dos 2 meses de idade e até ao ingresso no 1.º ciclo do ensino básico.

2- O subsídio referido no número anterior destina-se a participar nas despesas decorrentes da frequência de

creches, jardins-de-infância, infantários ou do acolhimento por amas devidamente autorizadas.

3- Ainda que ambos os pais sejam trabalhadores da empresa o subsídio é atribuído a apenas um deles.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 90,00 euros mensais.

2- O subsídio corresponderá ao que for efetivamente pago pelos trabalhadores que recorram às instituições mencionadas no número 1, quando o seu preço for inferior ao valor aí estabelecido.

3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 48,50 euros mensais.

4- O subsídio é pago 11 meses por ano.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Pedido de atribuição

1- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de recursos humanos.

2- O pedido de atribuição do subsídio deve ser renovado anualmente, em impresso próprio disponível na empresa, no prazo que esta fixar para o efeito.

3- Caso o trabalhador não apresente o pedido de renovação da atribuição do subsídio dentro do prazo fixado pela empresa, o pagamento do subsídio apenas terá lugar a partir da data de entrada do referido pedido.

4- Os pedidos a que se referem os números anteriores deverão ser instruídos com documento comprovativo de frequência de estabelecimento ou ama autorizada, do qual conste o valor da mensalidade a praticar, durante o ano letivo em questão.

5- A empresa pode, ainda, a todo o tempo, exigir a comprovação dos elementos indicados pelo trabalhador.

## TÍTULO VIII

### Refeitórios e subsídio de alimentação

#### Cláusula 120.<sup>o</sup>

##### Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar as cantinas ou refeitórios para tomar as suas refeições, sempre que os estabelecimentos ou unidades em que prestem trabalho disponham desse serviço.

2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 10,20 euros.

3- O subsídio de alimentação é devido por cada dia de trabalho efetivo e nos dias de ausência justificada por acidente de trabalho, doença profissional, doação de sangue, cumprimento de missões por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários e pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, de

dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de horas.

## TÍTULO IX

### Prémios

#### CAPÍTULO XXV

### Prémio de assiduidade

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Noção e princípios gerais

1- Em cada mês, os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, calculado em função do respetivo vencimento base mensal e de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

2- Em cada ano civil, as ausências de duração inferior ao período normal de trabalho diário, são acumuladas e consideradas como falta no mês em que perfizerem aquele período.

3- O prémio de assiduidade é pago com a retribuição do mês seguinte àquele a que respeita.

4- As faltas injustificadas, como tal consideradas pela direção de recursos humanos, independentemente do seu número, determinam a imediata perda do prémio de assiduidade.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Valor do prémio

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula, a percentagem aplicável para o cálculo do prémio de assiduidade é, em cada mês, a que resulta dos seguintes escalões:

- Zero faltas justificadas - 4 %;
- Uma falta justificada - 3 %;
- Duas faltas justificadas - 2 %.

2- A percentagem do prémio de assiduidade acresce de 1 %, em cada mês em que o trabalhador não dê qualquer falta justificada, com o limite mínimo de 4 % e o limite máximo de 10 %.

3- Após quatro meses consecutivos com a percentagem máxima de 10 %, se o trabalhador der uma ou duas faltas justificadas, a percentagem desse mês será, respetivamente, de 6 % ou 3 %. Se o número de faltas for superior, deixará de ser devido prémio de assiduidade.

4- O trabalhador perde o direito à totalidade do prémio de assiduidade acumulado caso ocorra uma situação de falta injustificada, como tal considerada pela direção de recursos humanos.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Ausências

1- Para o efeito da atribuição do prémio de assiduidade não relevam as seguintes ausências ao trabalho:

- a) De licença parental;

b) De dispensas para consultas pré-natais, amamentação e aleitação;

c) As justificadas por motivo de doação de sangue;

d) As justificadas pelo cumprimento de missões por parte de bombeiros voluntários;

e) As justificadas pelo exercício de funções em mesas de assembleias ou seções de voto, em atos eleitorais nacionais;

f) De dirigentes e delegados sindicais, membros de comissão de trabalhadores e de subcomissões de trabalhadores, dentro dos limites dos respetivos créditos de dias ou de horas.

2- As seguintes faltas, no mês em que ocorrerem, serão consideradas para o efeito de determinação do escalão de prémio de assiduidade, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula 122.<sup>a</sup>, mas, no mês imediatamente subsequente, se o trabalhador não der qualquer falta, a percentagem aplicável ao prémio não pode ser inferior à do mês anterior àquele em que forem dadas:

a) Por acidente de trabalho;

b) Por doença profissional;

c) Justificadas por comparência em juízo como testemunha;

d) Até cinco faltas justificadas consecutivas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim no primeiro grau da linha reta;

e) Duas faltas justificadas consecutivas por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no segundo grau da linha colateral;

f) As justificadas pela prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, no caso de curso que a empresa considere de seu interesse.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Âmbito pessoal de aplicação

1- O presente capítulo aplica-se apenas aos trabalhadores integrados nos níveis B a J.

2- Aos trabalhadores que sejam promovidos para os níveis A1 a A3, ser-lhes-á integrado no vencimento base mensal o montante correspondente à percentagem máxima do prémio de assiduidade.

## CAPÍTULO XXVI

### Prémio de produtividade

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade

1- É instituído um prémio de produtividade a atribuir aos trabalhadores com vínculo contratual à empresa que se encontrem no ativo à data do pagamento do prémio, desde que admitidos até 30 de Junho do ano anterior.

2- Serão também abrangidos por este prémio os trabalhadores com vínculo contratual à empresa que tenham passado à situação de reforma ou pré-reforma no decurso do 2.º semestre do ano a que os resultados se reportam.

3- O valor do prémio será calculado por referência aos re-

sultados do Grupo Galp Energia, apurados de acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade (IAS), expurgados do «efeitos de valorização de *stock*» e dos «eventos não recorrentes».

4- Aos resultados obtidos em cada ano, apurados nos termos do número anterior, corresponderá um montante global para prémio de produtividade, calculado pela aplicação de uma percentagem, conforme indicado no quadro seguinte:

Resultados (valores em euros)	Percentagem a aplicar sobre os resultados para apuramento do montante global do prémio de produtividade
desde 300 000,000 até 324 999,999	1,00 %
desde 325 000,000 até 349 999,999	1,15 %
desde 350 000,000 até 374 999,999	1,30 %
desde 375 000,000 até 399 999,999	1,45 %
desde 400 000,000 até 424 999,999	1,60 %
desde 425 000,000 até 449 999,999	1,75 %
desde 450 000,000 até 474 999,999	1,90 %
desde 475 000,000 até 600 000,000	2,00 %

5- O montante global do prémio de produtividade terá como limite máximo 12 milhões de euros, mantendo-se constante este valor para resultados superiores a 600 milhões de euros.

6- O valor unitário do prémio de produtividade por trabalhador será apurado pela divisão do montante global pelo número total dos trabalhadores do Grupo Galp Energia potencialmente abrangidos.

7- O prémio de produtividade será pago até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte àquele a que os resultados se reportam.

## CAPÍTULO XXVII

### Prémio de regularidade

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Prémio de regularidade

1- Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração contínua previsto na cláusula 16.<sup>a</sup> beneficiam de um prémio anual do seguinte valor:

a) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual, menos noventa minutos de falta, o correspondente a 80 % do vencimento base mensal;

b) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de

trabalho normal anual menos oito horas, o correspondente a 50 % do vencimento base mensal;

c) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos dezasseis horas, o correspondente a 25 % do vencimento base mensal.

2- Para efeitos do disposto no número 1, são diminuídas às horas de trabalho normal anual as que correspondem:

a) A cinco faltas justificadas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim do 1º grau da linha recta ou a duas falta justificada por falecimento de outro parente ou afim do 2.º grau;

b) A descanso compensatório devido pela realização de trabalho suplementar;

c) A dispensas concedidas pela empresa;

d) A ausências justificadas pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respectivos créditos de tempo;

e) A três dias de faltas justificadas por acidente de trabalho;

f) Aos dez dias úteis, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;

g) A uma falta justificada por presença em tribunal como testemunha.

3- O prémio anual é pago em Dezembro de cada ano, de acordo com o vencimento base auferido nesse mês e corresponde ao trabalho prestado nos 12 meses anteriores.

## ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Vencimento Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.162,50							
A2	3.122,00							
A3	2.602,50							
B	2.342,00							
C	2.134,00							
D	1.978,00	2.019,50	2.071,00	2.134,00				
E	1.842,50	1.884,50	1.926,00	1.978,00				
F	1.728,00	1.759,00	1.790,50	1.842,50				
G	1.613,50	1.645,00	1.686,50	1.728,00				
H- Não Operacional	1.041,00	1.228,50	1.437,00	1.613,50				
H- Operacional	916,50	1.041,00	1.124,50	1.228,50	1.332,50	1.437,00	1.541,00	1.613,50
I	937,50	968,50	999,50	1.041,00				
J	833,00	864,50	895,50	937,50				

## ANEXO II

### Modelo de enquadramento de categorias profissionais

É adotado o modelo de enquadramento de categorias profissionais, constituído pelos seguintes anexos:

a) Anexo II - A - Critérios e definições;

b) Anexo II - B - Descritivos das categorias profissionais.

## ANEXO II-A

### Critérios e definições

#### 1- Níveis de enquadramento

a) O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adoção duma matriz salarial com 61 categorias profissionais distribuídas por 12 níveis de enquadramento (A1, A2, A3, B, C, D, E, F, G, H, I e J).

b) O nível H subdivide-se em «Operacional» (categorias de técnico operacional de aeroabastecimento, técnico operacional especializado i, técnico operacional de produção i e técnico operacional de segurança I) e «Não Operacional» (categorias de técnico administrativo i e técnico especializado I).

Nível	Categorias profissionais
<b>A1</b>	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
<b>A2</b>	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
<b>A3</b>	CONSULTOR ESPECIALIZADO I MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
<b>B</b>	CHEFE OPERACIONAL III COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II DELEGADO COMERCIAL III MÉDICO QUADRO TÉCNICO IV
<b>C</b>	CHEFE OPERACIONAL II COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I DELEGADO COMERCIAL II INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III QUADRO TÉCNICO III
<b>D</b>	CHEFE OPERACIONAL I COORDENADOR TÉCNICO II DELEGADO COMERCIAL I ENFERMEIRO COORDENADOR INSPECTOR EQUIPAMENTO II QUADRO TÉCNICO II SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
<b>E</b>	ANALISTA LABORATÓRIO III COORDENADOR TÉCNICO I ENFERMEIRO INSPECTOR EQUIPAMENTO I QUADRO TÉCNICO I SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II TÉCNICO SECRETARIADO III
<b>F</b>	ANALISTA LABORATÓRIO II DESENHADOR PROJECTISTA TÉCNICO ADMINISTRATIVO III TÉCNICO ESPECIALIZADO III TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III TÉCNICO SECRETARIADO II SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO SUPERVISOR MANUTENÇÃO I SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
<b>G</b>	ANALISTA LABORATÓRIO I TÉCNICO SECRETARIADO I SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I TÉCNICO ADMINISTRATIVO II TÉCNICO ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
<b>H Operacional</b>	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
<b>H Não Operacional</b>	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I TÉCNICO ESPECIALIZADO I
<b>I</b>	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO ASSISTENTE ESPECIALIZADO COZINHEIRO MOTORISTA PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL TELEFONISTA
<b>J</b>	AUXILIAR ESTAFETA

#### 2- Escalões e valores salariais de referência

a) Nos níveis A1 a C não existem escalões, sendo apenas

definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles.

b) Os níveis D a J incluem 4 escalões salariais cada, com exceção do nível H-Operacional, que inclui 8 escalões. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respetivo 1.º escalão.

c) Os valores mínimos de referência para cada nível serão anualmente definidos.

3- Progressões entre escalões

3.1- Nas progressões entre os escalões nos níveis D a J observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que não exista oposição da chefia direta.

Nas situações em que a chefia direta considere que o trabalhador não deverá mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência em cada um dos escalões.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para cada escalão, e até atingir o 4.º escalão do seu nível, a chefia direta apresentará proposta escrita de passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

3.2- Nas progressões entre escalões do nível H-Operacional observar-se-á o seguinte:

a) A progressão ao longo dos 7 primeiros escalões verificar-se-á após cumprir-se um ano de permanência no 1.º escalão e 6 meses de permanência em cada um dos seguintes.

b) A progressão do 7.º para o 8.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência no 7.º escalão.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para esta mudança de escalão, a chefia direta apresentará proposta escrita para passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da Hierarquia
D	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
E	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
F	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
G	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
H Operacional	8º		
	7º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	6º	6 meses	Progressão Automática
	5º	6 meses	
	4º	6 meses	
	3º	6 meses	
	2º	6 meses	
	1º	1 ano	
H Não Operacional	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
I	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
J	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia

3.3- Sempre que, de acordo com o estabelecido nos planos de carreiras (*industriais; laboratoriais; segurança*), os trabalhadores sejam promovidos ao nível seguinte, considera-se que:

a) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja superior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é integrado no escalão correspondente, de valor igual ou imediatamente inferior ao do seu vencimento base.

b) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja inferior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é abrangido pelo processo definido para aproximação a esse valor mínimo, sendo, para tal, integrado na «Fase» adequada.

4- Novas admissões

Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 Janeiro de 2009, a contagem do tempo de permanência no respetivo escalão terá início na data de produção de efeitos dos respetivos contratos de trabalho.

5- Processo de aproximação faseada ao valor mínimo de referência

a) Face à formação e experiência profissional dos candidatos, e às contingências do mercado de trabalho em cada momento, poderão verificar-se admissões de trabalhadores para os níveis A a G com valores salariais inferiores aos mínimos de referência do respetivo nível. Os trabalhadores que venham a ser admitidos nestas condições para os níveis B a G serão abrangidos por um processo de aproximação faseada ao valor salarial mínimo de referência do Nível em que forem enquadrados, de acordo com o seguinte modelo:

Níveis	G	F	E	D	C	B
Escalões	4º 3º 2º 1º	4º 3º 2º 1º	4º 3º 2º 1º	4º 3º 2º 1º		
Fases	I II III IV	I II III IV	I II III IV	I II III IV	I II III IV	I II III IV

b) O processo de aproximação ao valor salarial mínimo de referência estabelece quatro fases para cada nível.

c) Os trabalhadores admitidos nestas circunstâncias serão enquadrados na fase mais adequada às suas condições de contratação.

d) Cada fase tem a duração até um ano, excepto quando, por razões de manifesta dificuldade de integração, adaptação ou desempenho, a chefia direta proponha, fundamentadamente, a sua prorrogação por um período máximo de 6 meses.

e) Os valores mínimos de referência para cada fase serão anualmente definidos.

f) Aos trabalhadores integrados nos níveis D a J, abrangidos por um modelo que define escalões de progressão salarial, bem como aos trabalhadores inseridos no processo de aproximação faseada ao valor de referência de cada nível, não será aplicável a matriz de progressões salariais prevista nas políticas de recursos humanos em vigor na presente data.

## ANEXO II-B

### Descritivos das categorias profissionais

*Analista de laboratório I (nível G)* - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Analista de laboratório II (nível F)* - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), prepara padrões de trabalho e procede a verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Colabora na implementação de métodos de análise e procedimentos. Pode coordenar a atividade de outros analistas de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Analista de laboratório III (nível E)* - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), realiza estudos, afere, atualiza e implementa métodos de análise e procedimentos. Pode efetuar verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Pode coordenar e/ou supervisionar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Assistente administrativo (nível I)* - É o trabalhador/a que recebe, anuncia, acompanha e informa os visitantes. Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como outros serviços gerais internos. Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Assistente especializado (nível I)* - É o trabalhador/a que executa tarefas de apoio e suporte à atividade da estrutura onde está enquadrado. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Auxiliar (nível J)* - É o trabalhador/a que executa tarefas indiferenciadas de apoio e serviço auxiliar de escritório. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Chefe operacional I (nível D)* - É o trabalhador/a que, sob as orientações hierarquicamente definidas, organiza, controla, orienta e promove a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Chefe operacional II (nível C)* - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta, controla e promove com autonomia a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Colabora com o superior hierárquico no estabelecimento de procedimentos operativos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Chefe operacional III (nível B)* - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta e controla as atividades atribuídas à equipa ou equipas pelas quais é responsável. Colabora com os superiores hierárquicos na realização de estudos sobre equipamentos, equipas, processos e métodos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Consultor especializado I (nível A3)* - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que assessora a direção de áreas de atividade da empresa. Analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Consultor especializado II (nível A2)* - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que dirige ou assessora a direção de áreas de atividade da empresa. Organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Consultor especializado III (nível A1)* - É o trabalhador/a com conhecimentos altamente especializados que, com autonomia, dirige uma ou mais áreas de atividade da empresa ou assessora os órgãos de gestão. Coordena e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de políticas, diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de consultoria técnica, coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Coordenador técnico I (nível E)* - É o trabalhador/a que coordena e desenvolve as atividades técnicas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas. Pode coordenar e orientar a atividade de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Coordenador técnico II (nível D)* - É o trabalhador/a com experiência adequada às exigências da função, que promove e controla a execução de diretrizes, propõe metodologias

de intervenção, planifica e desenvolve as atividades técnicas sob a sua direta responsabilidade. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Coordenador técnico especializado I (nível C)* - É o trabalhador/a com conhecimento de uma ou mais áreas técnicas que coordena a execução de diretrizes complexas, organiza, controla, orienta e desenvolve as metodologias de intervenção adequadas à sua atividade, podendo coordenar uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Coordenador técnico especializado II (nível B)* - É o trabalhador/a com formação e experiência profissional adequadas à coordenação de atividades que requerem a planificação, análise e desenvolvimento de ações que exigem o domínio de metodologias de intervenção, podendo implicar a coordenação de uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Cozinheiro (nível I)* - É o trabalhador/a que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, respeitando rigorosamente os princípios de higiene. Elabora ou contribui para a confecção das ementas. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo o responsável pela sua conservação. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Delegado comercial I (nível D)* - É o trabalhador/a que promove a venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Delegado comercial II (nível C)* - É o trabalhador/a com experiência adequada e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Delegado comercial III (nível B)* - É o trabalhador/a com elevada experiência e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Realiza as tarefas mais complexas, designadamente as negociações contratuais, e participa na elaboração, gestão e controlo dos orçamentos anuais dos correspondentes negócios afectos à sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Desenhador projetista (nível F)* - É o trabalhador/a que elabora desenhos técnicos relativos a projetos das diferentes

especialidades de engenharia, colabora na elaboração de cadernos de encargos e memórias descritivas e, sempre que necessário, na normalização e atualização de manuais técnicos. Pode prestar assistência às obras durante a sua execução. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Enfermeiro (nível E)* - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem, no âmbito da medicina ocupacional ou curativa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Enfermeiro coordenador (nível D)* - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que, para além de exercer as funções respectivas, coordena o pessoal de enfermagem e assegura a operacionalidade dos postos médicos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Estafeta (nível J)* - É o trabalhador/a que executa a distribuição de expediente, valores e objetos, entre instalações da empresa ou para destinatários exteriores a esta. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Inspetor de equipamento I (nível E)* - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Inspetor de equipamento II (nível D)* - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos e recomenda atuações. Pode coordenar e orientar uma equipa de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Inspetor de equipamento III (nível C)* - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, estuda e analisa os dados recolhidos e recomenda atuações. Estuda e normaliza metodologias de intervenção de manutenção e peças de reserva de equipamentos. Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Médico (nível B)* - É o trabalhador/a com formação adequada que exerce funções médicas no âmbito da medicina curativa (percepção, análise, diagnóstico e tratamento na doença) ou preventiva (promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores e prevenção de riscos profissionais). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Médico coordenador nacional (nível A3)* - É o trabalhador/a habilitado para o exercício da medicina que, agindo com autonomia funcional, analisa, organiza, coordena e executa atividades de medicina curativa ou ocupacional inseridas no âmbito da ação médica na empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Motorista (nível I)* - É o trabalhador/a devidamente habilitado que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanque com ou sem atrelado) de acordo com as disposições do Código

da Estrada e das normas internas, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e preenchendo, sempre que necessário, a documentação relacionada com a entrega de produtos e materiais. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Porteiro de instalação industrial (nível I)* - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e/ou visitantes e veículos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Quadro técnico I (nível E)* - É o trabalhador/a com formação ou experiência profissional adequada às exigências técnicas e/ou científicas da função, que efetua estudos e executa trabalhos de natureza técnica da sua área de especialidade, subordinado a instruções e normas específicas e, geralmente, sob orientação e controlo de técnico de grau superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Quadro técnico II (nível D)* - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, embora subordinado a orientações e normas aplicáveis ao trabalho a realizar, que efetua análises e pareceres de natureza técnica e/ou científica que requerem formação adequada ou experiência profissional. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Quadro técnico III (nível C)* - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais sobre o trabalho a efetuar, que exerce funções que requerem bons conhecimentos de uma ou mais áreas de especialidade. Efetua estudos e pareceres de natureza técnica e/ou científica para os quais está habilitado, podendo supervisionar técnicos de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Quadro técnico IV (nível B)* - É o trabalhador/a que dirige ou executa estudos e trabalhos que requerem profundos conhecimentos de mais de uma área de atividade. Analisa e interpreta resultados, organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica, com autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Superintendente de operações marítimas (nível G)* - É o trabalhador/a que coordena e executa todas as operações relativas ao abastecimento de gasóleo, fuel e lubrificantes a navios nos vários portos, fretando os meios terrestres necessários para o efeito e garantindo a quantidade e qualidade dos produtos entregues. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Supervisor de aeroinstalação (nível F)* - É o trabalhador/a que supervisiona as atividades de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, a manutenção de equipamentos e as tarefas administrativas inerentes, chefiando as equipas ope-

racionais e cumprindo e fazendo cumprir as normas e procedimentos de operação, qualidade, higiene, saúde, segurança e ambiente, nacionais e internacionais, aplicáveis.

*Supervisor de manutenção I (nível F)* - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos adequados que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Supervisor de manutenção II (nível E)* - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos e experiência profissional adequados às exigências da função, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Supervisor de manutenção III (nível D)* - É o trabalhador/a detentor de autonomia, elevado conhecimento técnico e vasta experiência, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Supervisor de terminal petroleiro I (nível G)* - É o trabalhador/a que supervisiona e executa manobras inerentes à atividade de um terminal petroleiro, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Supervisor de terminal petroleiro II (nível F)* - É o trabalhador/a com elevada experiência e autonomia que supervisiona a atividade de um terminal petroleiro. Pode executar manobras inerentes a essa atividade, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico administrativo I (nível H)* - É o trabalhador/a que realiza tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico administrativo II (nível G)* - É o trabalhador/a que organiza e executa com alguma autonomia atividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico administrativo III (nível F)* - É o trabalhador/a que organiza e executa com autonomia as atividades técnico-administrativas mais qualificadas e exigentes, podendo coordenar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico especializado I (nível H)* - É o trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem conhecimentos específicos dos processos, circuitos e procedimentos de áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico especializado II (nível G)* - É o trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem experiência e amplos conhecimentos dos processos e metodologias de uma ou mais áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico especializado III (nível F)* - É o trabalhador/a que executa tarefas de elevada complexidade que requerem vasta experiência e sólidos conhecimentos de especialidades técnicas de uma ou mais áreas de atividade e o domínio dos processos e metodologias utilizados. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico operacional de aeroabastecimento (nível H)* - É o trabalhador/a que efetua todo o conjunto de operações de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, bem como as tarefas complementares inerentes àquelas operações, podendo conduzir veículos dentro das áreas dos aeroportos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico operacional especializado I (nível H)* - É o trabalhador/a que executa tarefas de operação ou manutenção de equipamentos operacionais específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico operacional especializado II (nível G)* - É o trabalhador/a que executa tarefas que requerem experiência e amplos conhecimentos de operação ou manutenção dos equipamentos específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico operacional de produção I (nível H)* - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos na área funcional a que está adstrito. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico operacional de produção II (nível G)* - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos na área funcional a que está adstrito. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico operacional de produção III (nível F)* - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos mais especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos em uma ou mais áreas e a analisar variáveis e processos. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior integrados na respetiva área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico operacional de segurança I (nível H)* - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança e pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Realiza ações de aconselhamento, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens.

Intervém na organização da prevenção de riscos e no combate a sinistros.

*Técnico operacional de segurança II (nível G)* - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, para além das atribuições do técnico operacional de segurança I, colabora na realização de estudos e auditorias, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior.

*Técnico operacional de segurança III (nível F)* - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança, supervisiona sistemas de segurança, apoia as áreas operacionais na prevenção de riscos, realizando ações de aconselhamento e auditoria, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Colabora na realização de estudos, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Emite pareceres técnicos e pode coordenar a atividade de outras profissionais de nível inferior. Garante a operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Coordena ações nas intervenções de combate a sinistros.

*Técnico de secretariado I (nível G)* - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado individualizado ou sectorial, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico de secretariado II (nível F)* - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado ao nível das direções da empresa, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Técnico de secretariado III (nível E)* - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos membros da administração, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

*Telefonista (nível I)* - É o trabalhador/a que estabelece, recebe e encaminha chamadas telefónicas internas e externas. Responde se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

### ANEXO III

#### Regimes especiais de aplicação no tempo e regimes transitórios

##### Artigo 1.º

##### Trabalhadores de turnos

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 seguintes,

as seguintes cláusulas do presente acordo de empresa e os respectivos regimes apenas entrarão em vigor e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016:

a) Cláusula 19.<sup>a</sup> - Passagem de trabalhadores de turnos a horário normal;

b) Cláusula 20.<sup>a</sup> - Regime especial de reforma antecipada de trabalhadores de turnos;

c) Cláusula 66.<sup>a</sup> - Reforma antecipada de trabalhadores de turnos.

2- A entrada em vigor e produção de efeitos das cláusulas referidas no número anterior serão reavaliadas pelas partes se se constatar que regimes equivalentes continuam regulados em termos mais favoráveis e aplicáveis a grupos de trabalhadores da PETROGAL por força de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, que validamente ainda perdurem para além de 31 de Dezembro de 2015.

3- Na reavaliação prevista no número anterior, as partes fixarão, como data de início de vigência das cláusulas referidas no número um, a data em que previsivelmente deixarem de vigorar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que concedem os respectivos regimes aos mencionados grupos de trabalhadores da PETROGAL.

4- Até à entrada em vigor das cláusulas previstas no número um, manter-se-ão transitoriamente em vigor as seguintes disposições incluídas no acordo de empresa identificado na alínea a) do número 1 da cláusula 4.<sup>a</sup> do presente acordo de empresa:

a) Cláusula 9.<sup>a</sup> - Passagem de trabalhadores de turnos a horário normal;

b) Cláusula 22.<sup>a</sup> - Reforma antecipada de trabalhadores de turnos.

5- Até à entrada em vigor das cláusulas previstas no número 1, manter-se-ão também transitoriamente em vigor as disposições previstas noutros normativos para as quais remetem as disposições previstas no número anterior, designadamente o capítulo IV do acordo sobre regalias sociais dos trabalhadores da Petrogal, identificado na alínea c) do número 1 da cláusula 4.<sup>a</sup> do presente acordo de empresa.

#### Artigo 2.º

##### Reforma antecipada dos trabalhadores de turnos

Os trabalhadores de turnos que, até 31 de Dezembro de 2015, cumpram os requisitos e pressupostos de acesso à reforma antecipada nos termos das cláusulas 9.<sup>a</sup> e 22.<sup>a</sup> do acordo de empresa identificado na alínea a) do número 1 da cláusula 4.<sup>a</sup> do presente acordo de empresa, poderão, querendo, exercer esse direito em qualquer momento subsequente, beneficiando do regime definido nas referidas cláusulas, bem como das disposições previstas no capítulo IV do acordo sobre regalias sociais dos trabalhadores da Petrogal, identificado na alínea c) do número 1 da cláusula 4.<sup>a</sup> do presente acordo de empresa.

#### Artigo 3.º

##### Base de cálculo da pensão de reforma

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a cláusula 53.<sup>a</sup> do presente acordo de empresa e o respectivo regime

apenas entrará em vigor e produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016.

2- A entrada em vigor e produção de efeitos da cláusula referida no número anterior será reavaliada pelas partes, nos termos previstos nos números 2 e 3 do artigo 1.º do presente anexo, se se constatar que regime equivalente continua regulado em termos mais favoráveis e aplicável a grupos de trabalhadores da PETROGAL, por força de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que validamente ainda perdurem para além de 31 de Dezembro de 2015.

3- Até à entrada em vigor da cláusula prevista no número 1, manter-se-á transitoriamente em vigor a cláusula 11.<sup>a</sup> do acordo sobre regalias sociais dos trabalhadores da Petrogal, identificado na alínea c) do número 1 da cláusula 4.<sup>a</sup> do presente acordo de empresa.

#### Artigo 4.º

##### Conversão da pensão de reforma antecipada em reforma por velhice

1- A cláusula 68.<sup>a</sup>, número 2, do presente acordo de empresa e o respectivo regime apenas entrará em vigor e produzirá efeitos na data em que entrarem em vigor as disposições previstas no número 1 dos artigos 1.º e 3.º do presente anexo.

2- Até à entrada em vigor do número 2 da cláusula 68.<sup>a</sup>, manter-se-á transitória e exclusivamente em vigor o número 1 dessa mesma cláusula, independentemente da data em que os trabalhadores passem ao regime de reforma antecipada.

#### Artigo 5.º

##### Licença especial para trabalhadores de turnos e prémio de disponibilidade

A revogação do regime da cláusula 16.<sup>a</sup> do acordo de empresa e da concessão do prémio de disponibilidade, identificados, respectivamente, nas alíneas a) e g) do número 1 da cláusula 4.<sup>a</sup> do presente acordo de empresa, apenas produzirá efeitos na data em que entrarem em vigor as disposições previstas no número 1 dos artigos 1.º e 3.º do presente anexo.

#### Artigo 6.º

##### Adesão individual ao AE

1- O presente acordo de empresa apenas se aplica aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, podem, a partir da data da publicação do AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, solicitar que o mesmo lhes seja aplicado, mediante comunicação escrita dirigida à empresa.

3- A aplicação do presente acordo de empresa e suas subseqüentes renovações aos trabalhadores que ao mesmo adiram individualmente, nos termos do número anterior, manter-se-á até ao termo de cada período de vigência, ainda que seja exercida a faculdade de revogação da escolha.

#### Artigo 7.º

##### Compensação pecuniária extraordinária

1- A empresa, a título de remição de direitos e benefícios afetados pela entrada em vigor do presente acordo de empre-

sa, concederá a cada trabalhador uma compensação pecuniária extraordinária no valor de 2000 €(dois mil euros).

2- A compensação prevista no número anterior será devida aos seguintes trabalhadores da empresa:

a) Trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa no momento da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em virtude da respectiva filiação nos sindicatos outorgantes;

b) Trabalhadores que venham a ficar abrangidos pelo presente acordo de empresa, no prazo de 45 dias a contar da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em virtude de filiação nos sindicatos outorgantes ou adesão individual, nos termos do artigo 6.º do presente anexo.

3- A compensação prevista no número 1 do presente artigo será paga aos trabalhadores no mês subsequente à publicação do presente acordo de empresa, com exceção dos trabalhadores previstos na alínea b) do número anterior, a quem a compensação será paga no mês subsequente à data em que fiquem abrangidos pelo acordo de empresa.

Lisboa, 12 de Maio de 2014.

Por Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA:

*Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva*, na qualidade de diretor de organização e gestão de recursos humanos e mandatário, com poderes para contratar.

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

SITSESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINCES - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

SETACCOOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços.

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

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

*Rogério António Pinto*, na qualidade de mandatário.

Pelo SENSIQ - Sindicato de Quadros e Técnicos:

*Maria da Natividade dos Anjos Marques*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de junho de 2014, a fl. 153, do livro n.º 11, com o n.º 71/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup> e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

### Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 39, de 20 de Outubro de 2012, n.º 20, de 29 de Maio de 2013 e n.º 10, de 15 de Março de 2014, apenas nas matérias agora revistas.

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de artigos e instrumentos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo Distrito de Vila Real.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 12 trabalhadores.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2014.

### Cláusula 24.ª

#### Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

a) Deficientes;

b) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar;

c) A trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

d) Menores;

e) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

3- O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto

neste artigo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Cantinas em regime de auto-serviço**

1- A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, tem o valor de 5,50 €

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número antecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio previsto no número 2, sem prejuízo do disposto no número 1, não é devido durante o gozo do período de férias nem é incluído no valor dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) ...

b) ...

c) ...

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros, sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do próprio ou do cônjuge, durante dois dias consecutivos;

f) ...

2- ...

3- ...

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>-A

##### **Dispensas**

1- Para além das ausências justificadas referidas na cláusula anterior, são consideradas dispensas justificadas as seguintes ausências:

a) Falecimento de tios ou tias do próprio, no dia do funeral;

b) ...

2- ...

### ANEXO III

#### **Enquadramentos**

Grupo I:

Encarregado geral.

Grupo II:

Contabilista;

Subencarregado geral.

Grupo III:

Chefe de secção;

Secretário de administração.

Grupo IV:

Operador de computador;

Subchefe de secção;

Secretário de direcção.

Grupo V:

Caixa;

Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>;

Controlador de fabrico;

Escriturário de 1.<sup>a</sup>;

Motorista de pesados;

Oficial electricista de 1.<sup>a</sup>;

Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;

Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;

Vendedor.

Grupo VI:

Coordenador de sector.

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém;

Agente de serviços de atendimento a clientes;

Controlador de qualidade de lentes de receituário;

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas;

Operador de máquinas de receituário;

Operador de máquinas de vácuo.

Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>;

Dactilógrafo;

Escriturário de 2.<sup>a</sup>;

Oficial electricista de 2.<sup>a</sup>;

Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;

Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>.

Grupo IX:

Carpinteiro de 3.<sup>a</sup>;

Escriturário de 3.<sup>a</sup>;

Fiel de armazém;

Oficial electricista de 3.<sup>a</sup>;

Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;

Telefonista;

Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>.

Grupo X:

Alimentador de forno automático;

Alisador de lentes bifocais;

Alisador de lentes unifocais;

Estagiário de escritório do 3.<sup>o</sup> ano;

Fresador de óptica;

Operador de máquina de lavar produtos ópticos;

Polidor de óptica;

Pré-oficial electricista do 2.<sup>o</sup> ano;

Rectificador de moldes;

Rectificador de topos.

Grupo XI:

Guarda.

Grupo XII:

Controlador de qualidade;  
Embalador;  
Estagiário de escritório do 2.º ano;  
Montador de bifocais;  
Montador de discos;  
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIII:  
Empregado de limpeza.

Grupo XIV:  
Ajudante de oficial electricista;  
Estagiário de escritório do 1.º ano;  
Servente/estafeta.

Grupo XV:  
Aprendiz;  
Praticante.

#### ANEXO IV

##### Tabela salarial

Grupos	Vencimento
I	1 280,50
II	1 115,00
III	790,00
IV	762,00
V	735,00
VI	723,00
VII	716,00
VIII	712,00
IX	704,00
X	669,00
XI	659,00
XII	648,00
XIII	632,00
XIV	618,00
XV	550,00

Vila Real, 31 de Março de 2014.

FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>:

*Armando Gonzaga Guimarães*, na qualidade de mandatário.

*José Luís de Sousa Coutinho Empis*, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Manuel Magalhães Neiva*, na qualidade de mandatário.

##### Texto consolidado

###### Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos

*Boletins do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 39, de 20 de Outubro de 2012, n.º 20, de 29 de Maio de 2013 e n.º 10, de 15 de Março de 2014, apenas nas matérias agora revistas.

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito, denúncia e revisão

###### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de artigos e instrumentos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Vila Real.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 12 trabalhadores.

###### Cláusula 2.ª

###### Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2014.

###### Cláusula 3.ª

###### Denúncia

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição, total ou parcial, por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### CAPÍTULO II

##### Admissão e carreira profissional

###### Cláusula 4.ª

###### Admissão

1- A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão,

possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2- Na admissão, a empresa dará preferência aos candidatos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3- É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, para além de outras menções legais, a respectiva categoria profissional.

4- Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de «praticante do 2.º ano».

#### Cláusula 5.ª

##### Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocar justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

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

3- Nos contratos a termo com duração igualou superior a seis meses, salvo acordo escrito no sentido da sua eliminação ou redução, o período experimental corresponde aos primeiros 30 dias de execução do contrato.

4- Para os contratos a termo cujo prazo seja inferior a seis meses e no caso dos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental, salvo acordo escrito no sentido do número anterior, será de 15 dias.

#### Cláusula 6.ª

##### Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra de que aquela seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a sua antiguidade desde a data de admissão na primeira.

#### Cláusula 7.ª

##### Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontra impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado, entende-se feita a termo e sob as condições de forma fixadas na lei.

#### Cláusula 8.ª

##### Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendiza-

gem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

#### Cláusula 9.ª

##### Exames de saúde

1- Previamente à admissão de um trabalhador ou, em caso de urgência da admissão, dentro dos 10 dias seguintes, a empresa obriga-se a assegurar a realização de um exame de admissão, sem qualquer encargo para o candidato ao emprego.

2- Pelo menos duas vezes por ano, com intervalo de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a risco de doença profissional, sem qualquer encargo económico para os trabalhadores abrangidos.

3- A inspecção a que se refere o número anterior (exames periódicos) será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.

4- A definição das situações consideradas mais sujeitas a risco de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

#### Cláusula 10.ª

##### Classificação e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, numa das categorias constantes do anexo II.

2- A carreira profissional dos trabalhadores obedecerá às regras fixadas no anexo I.

#### Cláusula 11.ª

##### Quadro de pessoal

A empresa elaborará e enviará os mapas de pessoal, de acordo com a lei, às entidades a que estiver obrigada a fazê-lo.

#### Cláusula 12.ª

##### Formação profissional - Princípios gerais

A empresa, por si ou em conjunto com outras empresas, obriga-se a fomentar a organização de um plano de formação e reciclagem e que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

a) Cursos, seminários e 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) A análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;
- b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;
- c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais e representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que ele receber de outras entidades responsáveis;
- e) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- f) Não interferir na actividade sindical legalmente exercida pelos trabalhadores ao seu serviço e permitir a livre circulação dos dirigentes sindicais no interior da empresa;
- g) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado para as reuniões gerais que pretendam efectuar;
- h) Permitir a divulgação e afixação em local adequado de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato;
- i) Dar aos delegados sindicais e elementos da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;
- j) Promover cursos de especialização ou estágio, visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;
- k) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função;
- l) Proceder ao desconto no salário de cada trabalhador sindicalizado do valor da respectiva quota e remetê-lo ao sindicato respectivo em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita o desconto;
- m) Para os fins da alínea antecedente, o produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constará o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização individual e, ainda, a indicação dos trabalhadores sindicalizados em situação de impedimento por doença, serviço militar ou outro impedimento prolongado ou licença sem vencimento;
- n) Considerar a mão-de-obra feminina em toda a sua plenitude, proporcionando-lhe igualdade de tratamento no acesso aos níveis superiores da escala hierárquica.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinis-

mos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares de trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;
- h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe outras sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2- A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, dando ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Pagamento aos dirigentes sindicais

Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, para além do crédito de horas previsto na lei, nos termos da alínea c) da cláusula 13.<sup>a</sup>, os encargos serão suportados na totalidade pelo sindicato.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Alteração da categoria profissional

1- Se, em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se impuser a alteração das funções do trabalhador, a empresa atribuir-lhe-á

a categoria correspondente ao descritivo das novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia e com as actualizações legais, salvo se à nova categoria corresponder retribuição superior, retribuição esta que passará a ser-lhe a devida.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 4 do anexo IV, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções, segundo o critério de remunerações deste AE;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá os direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Transferência para outro local de trabalho**

1- Local de trabalho é aquele para onde o trabalhador for contratado ou onde presta normalmente as suas funções.

Se a prestação de trabalho tiver como característica a sua execução em mais de um local, o contrato de trabalho deverá indicar os locais a que o trabalhador ficará adstrito.

2- A empresa, salvo acordo do trabalhador dado por escrito, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais sérios ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço, num raio de 10 km contados a partir do local das actuais instalações da empresa.

3- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril.

4- No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, para além da distância referenciada no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

5- A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias, se for definitiva, e de 10 dias, se for temporária.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Contrato a termo**

Na admissão de trabalhadores sob contrato a termo, certo

ou incerto, a empresa obriga-se a cumprir rigorosamente os preceitos do presente AE, nomeadamente no que concerne à atribuição da categoria profissional, retribuição, horário de trabalho e exames de saúde.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Direitos das mulheres trabalhadoras e parentalidade**

1- Todas as trabalhadoras têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade de pessoa humana.

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio de «a trabalho igual salário igual».

3- São ainda assegurados às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e aos trabalhadores, nomeadamente, os seguintes direitos:

a) Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou neste AE.

b) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos da legislação em vigor, devendo a empresa proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

c) A mãe e o pai trabalhador têm direito, por nascimento de filho/a, nos termos da legislação em vigor, a licença parental inicial de 120 dias, sem redução do período de férias ou da retribuição (diferença entre a retribuição que auferia e o subsídio pago pela segurança social), nem prejuízo da antiguidade, ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, com excepção das 6 semanas a seguir ao parto que são exclusivas da mãe.

d) A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto. No caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, conforme indicação médica.

e) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1- A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A empresa é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procura desenvolver, através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2- O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3- Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes, desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho. O registo do trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4- Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5- O intervalo mínimo de descanso entre jornadas consecutivas de trabalho normal é de doze horas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verificarem casos de força maior.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de traba-

lho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

f) Deficientes;

g) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar;

h) A trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

i) Menores;

j) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

2- O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Limites da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 23.<sup>a</sup> fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou nos dias feriadados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula 23.<sup>a</sup> não está sujeito a quaisquer limites.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de avaliação, bem como ao tempo de deslocação de e para o estabelecimento de ensino, devendo apresentar documento comprovativo.

3- Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento escolar.

4- A empresa deve facilitar aos trabalhadores-estudantes a prestação de trabalho a tempo parcial, embora com perda proporcional da retribuição.

5- A situação do trabalhador-estudante, no omissivo, rege-se pelo estatuto legal.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição mínima do trabalho

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 75 % nas primeiras duas horas e 100 % nas seguintes.

2- As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea *a*) do número 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição (jantar/ceia) com o valor constante do número 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, ficando a empresa obrigada, na ocorrência destas situações, a assegurar o transporte do trabalhador sempre que este não possa recorrer ao transporte normal.

4- A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea *g*) da cláusula 14.<sup>a</sup> confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, do valor constante do número 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, desde que aquele se mantenha ao serviço até ao horário normal de tomada desta.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200 % da remuneração normal e sem prejuízo desta, à qual acrescerá.

6- Na verificação da situação prevista no número antecedente, o trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, sempre que trabalhe, respectivamente, até quatro horas ou de quatro a oito horas em qualquer desses dias.

7- No cálculo do valor do salário/hora, para efeito de pagamento do trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$S. H. = (12 \times \text{retribuição mensal}) : (52 \times \text{número de horas semanais})$$

8- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, fazendo-se incluir no cálculo do valor do salário/hora também o subsídio de turno respectivo.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 60 dias seguintes.

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Sem prejuízo da sua retribuição normal e da previsão dos números 1 e 3 antecedentes, o trabalhador tem sempre

direito a um intervalo de descanso mínimo de onze horas entre o termo do trabalho suplementar prestado num dia e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.

5- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos ou em regime de horários fixos que se sucedam sem interrupção temporal (turnos fixos).

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

No trabalho em regime de turnos o trabalhador tem direito a um período mínimo de meia hora para refeição.

O tempo gasto na refeição é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Retribuições mínimas

1- A quantificação da retribuição devida ao trabalhador fica subordinada, nomeadamente, aos seguintes princípios gerais:

*a*) 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 trabalho prestado;

*b*) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

*c*) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação feita pela empresa ao trabalhador.

2- A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número seguinte desta cláusula com a adição da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas por força do contrato.

3- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas do anexo IV.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o recibo, onde conste o seu nome completo, categoria, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas de 5 % do valor da remuneração base.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>-A

#### Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço um seguro de vida e invalidez, no valor de 9000,00 €

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Desempenho de outras funções**

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2- Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 dias alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição que auferia por aquele desempenho.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 supra se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à própria categoria.

4- Para a aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro colega ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- A empresa informará mensalmente ao trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções o tipo da função, a previsão da sua duração e as razões desse desempenho.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**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 de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data de admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido nesse ano civil.

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.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar obrigatório, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- No caso dos trabalhadores com retribuição variável, o subsídio é calculado com base na retribuição média auferida.

7- O subsídio de Natal deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no número 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Cantinas em regime de auto-serviço**

1- A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em

regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, tem o valor de 5,50 €

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número antecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio previsto no número 2, sem prejuízo do disposto no número 1, não é devido durante o gozo do período de férias nem é incluído no valor dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Pequenas deslocações**

1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço ordenado pela empresa, como tais se entendendo aquelas que permitam a ida e o regresso a casa no próprio dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o percurso normal de e para o local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento, nos termos da cláusula 27.<sup>a</sup>, do tempo de trajecto e espera, na parte excedente do período normal de trabalho diário.

2- Sem prejuízo do disposto nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes de motorista terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas nas alíneas do número 3 seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até às 7 horas (inclusive);

3- Para efeito do número 2 desta cláusula, considera-se:

a) Período de almoço: entre as 11h30 e as 14h00;

b) Período de jantar: entre as 19h00 e as 21h00.

4- No caso de o trabalhador se deslocar em viatura própria, mediante prévia autorização da empresa, tem direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações**

a) As deslocações em serviço fora da previsão contemplada na cláusula anterior obrigam a empresa a pagar aos trabalhadores envolvidos, para além da retribuição normal, os valores correspondentes aos seguintes direitos

parcelares:

a) Subsídio de 0,9 %, por dia de deslocação, calculado sobre a remuneração de base estabelecida para o grupo IV;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período de deslocação;

c) Pagamento do tempo de trajecto e espera que exceda a duração do período normal de trabalho diário nos termos fixados na cláusula 27.<sup>a</sup>

d) Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 24 939,89 € que vigorará durante o correspondente período.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Tempo de cumprimento da retribuição

A retribuição será paga, pelo menos, num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

### CAPÍTULO VI

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

2- Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, quarenta e oito horas).

3- A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal, para os trabalhadores integrados em turnos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Feriados

São feriados:

a)

1 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 do feriado municipal, 13 de Junho, e a Terça-Feira de Carnaval.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Férias

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

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

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

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

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

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

7- A duração do período de férias é aumentada três dias no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam.

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

9- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

11- Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias no mesmo período, os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em união de facto.

12- As férias podem ser marca das para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardando, no mínimo, o período de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 30.<sup>a</sup>, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1- O mapa de férias deve ser elaborado até ao dia 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro; porém, se o trabalhador for admitido depois de 15 de Abril, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 31 de Outubro.

2- Sempre que as conveniências da produção o justificarem, pode a empresa, para efeito de concessão de férias, encerrar total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

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

b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante o parecer favorável da maioria dos trabalhadores;

c) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

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

2- Se o trabalhador adoecer durante as suas férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença e nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Sanções

1- Se a empresa, culposamente, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado e o respectivo subsídio em valor normal.

2- Se a empresa, culposamente, não cumprir o disposto na cláusula 42.<sup>a</sup>, fica obrigada a pagar ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo do valor que corresponder ao subsídio de férias vencido.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

Falta é a ausência do trabalhador durante um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Ausência inferior a um dia de trabalho

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta quando o somatório dessas ausências perfizer um dia de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Participação da falta

1- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo em caso de impossibilidade prática de o fazer, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do número 1 da cláusula seguinte.

3- A empresa poderá conceder, a pedido do trabalhador, licenças sem retribuição, devendo o pedido e a correspondente autorização constarem de documento escrito.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou de necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, por motivo de doença ou acidente;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e neste AE;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos ou 15 dias seguidos, conforme for mais favorável para o(a) trabalhador(a);

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros, sogras, padrastrós, madrastras e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do próprio ou do cônjuge, durante dois dias consecutivos;

f) Autorização prévia ou posterior da empresa.

2- Os prazos previstos nas alíneas d) e e) do número anterior contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que teve conhecimento do evento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove quando para tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>-A

##### Dispensas

1- Para além das ausências justificadas referidas na cláusula anterior, são consideradas dispensas justificadas as seguintes ausências:

- a) Falecimento de tios ou tias do próprio, no dia do funeral;
- b) Doação benévola de sangue, no dia da doação.

2- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de algumas das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove, quando tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração todas as ausências que resultem do exercício de funções em associações sindicais fora do crédito concedido por lei.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Consequências da falta

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nas cláusulas 16.<sup>a</sup> e 36.<sup>a</sup> deste AE.

2- As faltas injustificadas dão à empresa o direito de descontar na retribuição a importância a elas correspondente.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato por impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, 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 efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato de trabalho, porém, caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições da legislação sobre previdência.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa para retomar o trabalho, sob pena de, não o fazendo, poder perder o direito ao lugar por abandono.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1- 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 AE ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2- Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição de laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *inlabor*.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação, por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, pelo trabalhador;
- e) Rescisão, por qualquer das partes, durante o período experimental.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1- É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo quer não.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, do qual será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador for associado.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Despedimento promovido pela empresa

1- Ocorrendo justa causa, a empresa pode despedir o trabalhador.

2- A verificação da justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre da instauração de processo disciplinar prévio, elaborado segundo o disposto na lei.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Justa causa

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e da antiguidade.

3- Em substituição da reintegração, sem prejuízo do direito especial consignado sob a alínea a) do número 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes comportamentos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho em resultado de exercício legítimo de poderes da empresa;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) A violação culposa pela empresa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

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

g) A aplicação de sanção abusiva;

h) A lesão culposa, por parte da empresa, de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) A ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pelos legítimos representantes da empresa.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a h) do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula 60.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Denúncia unilateral pelo trabalhador

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la 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 legal de aviso prévio, pagará à empresa, 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, ainda que só oralmente, da sua vida privada.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança social

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

## CAPÍTULO IX

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1- A empresa obriga-se a instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores luvas, auriculares, batas e outros acessórios necessários.

2- O(s) refeitório(s) previsto(s) na alínea *b*) da cláusula 13.<sup>a</sup> terá(ão) de existir sempre na empresa, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço.

3- A empresa está obrigada a dotar as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4- A empresa obriga-se a criar uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do número seguinte.

5- A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

*a*) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras;

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

*c*) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

*d*) Examinar as circunstâncias e as causas de cada acidente ocorrido;

*e*) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

6- A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

7- Os representantes dos trabalhadores na CSHST têm direito, para o desempenho das suas funções, a um crédito de cinco horas mensais, sem perda de remuneração.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico, a quem compete:

1- Promover a realização dos exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional a que o trabalhador se obrigou, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

2- A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

3- A obtenção e ou fornecimento à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

4- Colaborar com a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho na consciencialização dos trabalhadores sobre

matéria de higiene e segurança;

5- Elaborar e apresentar as propostas a que alude o número 4 da cláusula 9.<sup>a</sup>.

## CAPÍTULO X

### Comissões paritárias

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Constituição e atribuições

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes para interpretar ou eventualmente integrar lacunas do clausulado do presente AE, podendo as mesmas fazer-se acompanhar de assessores.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3- Cada uma das partes indicará à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar, alternadamente, por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que, por escrito, seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, e com simultânea apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião, será lavrada e assinada a respectiva acta.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente o pleno dos respectivos representantes, efectivos e ou suplentes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente AE, dele fazendo parte integrante, sendo objecto de obrigatório depósito e publicação nos termos previstos na lei aplicável à regulamentação das convenções colectivas de trabalho, momento a partir do qual serão aplicáveis à empresa e aos seus trabalhadores.

## CAPÍTULO XI

### Sanções disciplinares

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Sanções

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 de trabalho até 6 dias;
- d) Suspensão de trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3- A aplicação das sanções previstas nas alíneas b), c), d) e e) do número 1 supra implica, obrigatoriamente, a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

4- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

5- A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal.

6- A prescrição suspende-se com a instauração de procedimento disciplinar.

7- A empresa está obrigada a comunicar ao sindicato a aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas b) a e) do número 1 da presente cláusula.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### 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 a que, nos termos legais, não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições da segurança social, comissão paritária ou representação, higiene e saúde no trabalho;
- d) 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 ou 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 do exercício 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.

3- Se a empresa aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do número 1 qualquer sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho e Solidariedade.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 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 10 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 número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

## CAPÍTULO XII

### Garantia das regalias anteriores

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Das regalias anteriores

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente adquiridos pela prática da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo nos casos expressamente previstos nesta convenção.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

## ANEXO I

### Admissão e carreiras profissionais

1- Os profissionais de manutenção mecânica serão promovidos ao 2.º e 1.º escalões da categoria profissional após dois anos de permanência no 3.º e 2.º escalões, respectivamente.

2- Os trabalhadores da produção, incluindo a manutenção mecânica, terão 18 meses de permanência na categoria de praticante, findos os quais serão promovidos à categoria de oficial para que fizeram a prática.

A categoria de praticante comporta dois escalões:

a) Praticante do 1.º ano;

b) Praticante do 2.º ano (durante seis meses).

3- Profissionais de escritório e serviços comerciais:

Os estagiários de escritório, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturário de 3.ª.

A categoria de estagiário comporta três escalões:

I - Estagiário do 1.º ano;

II - Estagiário do 2.º ano;

III - Estagiário do 3.º ano.

A categoria de escriturário comporta três escalões:

I - Escriturário de 3.ª;

II - Escriturário de 2.ª;

III - Escriturário de 1.ª.

O tempo de permanência em escriturário de 3.ª e escriturário de 2.ª é de três anos.

4- Profissionais electricistas:

4.1- Serão promovidos a ajudantes os aprendizes que completem um ano na profissão ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam dois anos de serviço na profissão.

Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante, desde que tenha completado seis meses de exercício da profissão.

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência na categoria.

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria.

A categoria de pré-oficial comporta dois escalões:

I - Pré-oficial do 1.º ano;

II - Pré-oficial do 2.º ano.

4.2- Qualquer trabalhador habilitado com curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou do Instituto de Formação Profissional terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

4.3- A categoria de oficial comporta três escalões:

I - Oficial electricista de 3.ª;

II - Oficial electricista de 2.ª;

III - Oficial electricista de 1.ª.

O tempo de permanência em oficial electricista de 3.ª e oficial electricista de 2.ª é de três anos.

## ANEXO II

### Definição de funções

*Agente de serviços de atendimento a clientes* - É o trabalhador que atende os clientes por telefone, regista os seus pedidos na produção em sistema informático apropriado, informa os clientes das características e disponibilidade do produto e aconselha-o apropriadamente.

*Agente de serviços de planeamento e armazém* - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída e compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção,

armazenagem e expedição.

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

*Alimentador de forno auto* - É o trabalhador que opera, regula e vigia o abastecimento e funcionamento de um ou mais fornos contínuos destinados à fusão de lentes ou discos; recebe da montagem as patelas em tabuleiros fechados, procede à sua abertura, colocando-as no tapete do forno sobre suportes refractários, que deve dispor ao longo do tapete, recolhendo-as à saída para grelhas que colocará junto dos túneis; quando fundir discos, deve igualmente colocar as placas refractárias no tapete, retirá-las à saída, podendo descascar os discos, que colocará em recipientes apropriados; deve controlar, registar e regular as temperaturas das diferentes zonas do forno, através da leitura de gráficos e de outros aparelhos de controlo; na falta de energia ou avaria, deve mover manualmente o tapete.

*Alisador de lentes bifocais* - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexas, procedendo à medida dos segmentos, de acordo com os critérios técnicos estabelecidos, devendo periodicamente verificar a curvatura e qualidade da superfície.

*Alisador de lentes unifocais* - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexas e côncavas da lente, verificando, com instrumentos de medida apropriados, a conformidade da curvatura e espessuras com as especificações recebidas, devendo periodicamente verificar a qualidade das superfícies.

*Aprendiz* - É o trabalhador que, sob a orientação permanente de profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

*Caixa* - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e os registos respeitantes ao movimento relativo a pagamentos; recebe numerário ou valores e verifica se o total corresponde ao indicado nos documentos respectivos; confere o preenchimento dos cheques recebidos; procede a pagamentos, previamente autorizados, em cheque ou numerário, como sejam despesas, compras, serviços fornecidos, comissões e devoluções; emite cheques e recibos, conferindo as importâncias entregues com os totais a pagar; consulta o computador para aceder à listagem diária dos movimentos; consulta e confere diariamente os extractos bancários; elabora folhas de caixa discriminativas e totalizadoras dos movimentos registados; prepara numerário e valores destinados a serem depositados nos bancos; preenche os documentos bancários necessários para proceder a levantamentos e depósitos; arquiva os documentos e coloca-os em pastas próprias; providencia no sentido de ter em caixa as importâncias necessárias para os pagamentos.

*Carpinteiro* - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa trabalhos destinados à conservação ou produção, podendo também exercer outros serviços de construção inerentes à sua função, bem como, na falta de serviço, colaborar com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, na paletização das

caixas e auxiliar na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos, carregamento e descarga.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que dirige coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo exercer funções de grau inferior.

*Contabilista* - É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para a inscrição como técnico oficial de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos, proveitos e resultados, ao plano de contas e à gestão orçamental de natureza contabilística.

*Controlador de fabrico* - É o trabalhador que controla a fabricação.

*Controlador de qualidade de lentes de óptica* - É o trabalhador que procede à verificação da superfície das lentes, medida do segmento e potência, em cabina apropriada, através de exame sumário; vê se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como riscos, picos, sombra, sujidade interior ou mau acabamento, devendo também comparar, através de aparelhos apropriados, a medida do segmento, classificando as lentes de acordo com os padrões definidos, podendo proceder à sua embalagem em caixas próprias.

*Controlador de qualidade de lentes de receituário* - É o trabalhador que em cabine própria e com a ajuda de lâmpada adequada, verifica se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como: riscos, picos, sombras, defeitos interiores e ainda defeitos resultantes do processo de endurecimento ou do processo de tratamento anti-reflexo. Deve ainda controlar a medida do segmento das lentes bifocais, tipo de lentes progressivas de acordo com o respectivo canal de produção, medida da potência frontal e ainda proceder à estampagem das lentes progressivas em máquina apropriada, podendo também efectuar a embalagem das lentes em envelopes.

*Coordenador de sector* - É o trabalhador que coordena e distribui os produtos disponíveis para fabrico ou fabricados por um conjunto de trabalhadores que desempenhem a mesma tarefa, servindo de elo de ligação entre sectores, elaborando relatório diário.

*Dactilógrafo* - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e, assessorialmente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência; recebe e regista o correio, separa-o, classifica-o e distribui-o, podendo também exercer funções de telefonista.

*Embalador* - É o trabalhador que tem como função verificar as especificações técnicas das lentes, introduzi-las em sacos plásticos e posteriormente em caixas de cartão ou envelopes previamente carimbados ou impressos, com as características das lentes a embalar.

*Empregado de limpeza* - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos.

*Encarregado geral* - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e

outros documentos, manualmente, à máquina ou informativamente, dando-lhe 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 se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo, na prática, os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que tem como função recepcionar, conferir e armazenar os produtos ou matérias-primas, bem como entregar e zelar pela sua conservação, podendo igualmente fazer os registos de entrada e saída, controlando os níveis de existências.

*Fresador de óptica* - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a calibrar, desbastar ou esmerilar lentes ou discos, a fim de lhes dar a graduação, espessura e curvatura desejadas, verificando periodicamente a sua superfície com instrumentos apropriados.

*Guarda* - É o trabalhador que tem como função a vigilância das instalações da empresa, bem como a substituição das funções dos forneiros, após o termo do turno destes, retirando os produtos fundidos dos fornos e colocando-os nas grelhas ou tabuleiros, bem como proceder à ligação dos fornos à hora que lhes for indicada na noite de domingo para segunda-feira, substituir os líquidos nas tinas da máquina de lavar, devendo colaborar na limpeza das instalações e controlar as entradas e saídas de pessoas e de mercadorias.

*Montador de bifocais* - É o trabalhador que, em cabina própria, monta, segundo normas estabelecidas, o disco sobre a depressão feita na lente, com o auxílio de instrumentos apropriados; deve retirar os discos e as patelas respectivas das grelhas, examinando cuidadosamente as superfícies, procedendo, com o auxílio de uma pinça, à colocação de dois ou mais fios de alumínio, mergulhá-los na extremidade em cola, colocando-os na posição determinada, devendo seguidamente colocar o conjunto em tabuleiros próprios.

*Montador de discos* - É o trabalhador que retira das grelhas os segmentos após a lavagem, procede ao exame das superfícies com o auxílio de uma lupa, envolve-os com uma fita de papel cerâmico, destinada a mantê-los unidos, colocando-os em placas refractárias, para a fusão, podendo controlar a sua qualidade após a mesma, também com o auxílio de uma lupa.

*Motorista de pesados* - É o trabalhador, possuidor de carta de condução profissional, a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar pela boa conservação do veículo, sua limpeza, carga que transporta e orientação da mesma e sua descarga. Na falta de serviço para o desempenho das suas funções, colabora com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, auxilia na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos e procede às deslocações ao correio, bancos e fornecedores a fim de efectuar o depósito e levantamento do correio e entregar e receber documentos e valores bancários, bem como efectuar compras ou pagamentos.

*Oficial electricista* - É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

*Operador de computador* - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

*Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas* - É o trabalhador que labora com um equipamento de endurecimento de lentes, assegurando, na sua actividade, nomeadamente: a limpeza e verificação das superfícies; a montagem das lentes em suportes próprios; a preparação de ciclos; o manuseamento da máquina de endurecimento e seus periféricos; intervenções de inspecção; a manutenção dos equipamentos e o controlo do processo.

*Operador de máquina de lavar produtos ópticos* - É o trabalhador que tem como função regular, vigiar e verificar os parâmetros definidos para iniciar a operação de lavagem, recolhendo seguidamente as grelhas nos diferentes sectores, a fim de as colocar na tina apropriada, retirando-as após secagem e levando-as para os sectores respectivos.

*Operador de máquinas de receituário* - É o trabalhador que opera com qualquer tipo de máquina, usada na fabricação de lentes de receituário. Consoante o tipo de máquina em que opera, executa as operações de colagem, fresagem, alisamento e (ou) polimento das superfícies internas das lentes, dando-lhes a curvatura e espessura exactas, executando também as tarefas intercalares (nomeadamente, biselagem, separação e (ou) arrumação de moldes e descolagem destes).

*Operador de máquinas de vácuo* - É o trabalhador que opera com um sistema de vácuo onde as lentes são tratadas por aplicação de uma ou mais capas anti-reflectantes por processo apropriado, competindo-lhe ainda assegurar a manutenção do equipamento.

*Polidor de óptica* - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a polir por fricção de superfícies côncavas e convexas, verificando com periodicidade as curvaturas e qualidade das superfícies.

*Praticante* - É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

*Pré-oficial electricista* - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes, ou do encarregado, executa os trabalhos de menor responsabilidade.

*Rectificador de moldes* - É o trabalhador que procede à colagem de paletes ou *polyurethane* em moldes esféricos com o raio de curvatura das lentes a trabalhar, procedendo seguidamente à sua rectificação através de um contramolde em máquina própria, fazendo o seu controlo com instrumentos apropriados.

*Rectificador de topos* - É o trabalhador que, com o auxílio de moldes e máquinas apropriadas, retira da caixa de matérias-primas os segmentos superiores ou inferiores para o molde, respeitando espessuras e curvas previamente definidas, regulando e vigiando a máquina de fresar e alisar onde são colocados os respectivos moldes, retirando-os após o ciclo de trabalho, efectuando o seu exame de superfície e colocando-os em grelhas mergulhadas em recipiente com água; deve ter a percepção de verificar a qualidade dos materiais de corte e alisamento, substituindo-os quando necessário.

*Secretário de administração* - É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação, documentação e coordenação do secretariado de uma administração ou unidade similar, em língua portuguesa ou estrangeira; reúne os elementos de suporte para decisões superiores e prepara os processos da responsabilidade da chefia, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; transmite as decisões tomadas aos interessados; toma notas, redige relatórios, cartas e outros textos, em língua portuguesa ou estrangeira, e dactilografa-os ou efectua o respectivo tratamento em computador; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais e reuniões de trabalho.

*Secretário de direcção* - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactiógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam ao nível de direcção de empresa.

*Serralheiro-mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Servente-estafeta* - É o trabalhador que transporta e entrega mensagens, encomendas e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros.

*Subencarregado* - É o trabalhador que coadjuva o encarregado geral e o substitui nas suas ausências.

*Subchefe de secção* - É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo executar outras tarefas de grau inferior, substituindo o chefe de secção nas suas ausências.

*Telefonista* - É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou utilização de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, expedindo e recepcionando faxes.

*Torneiro mecânico* - É o trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Vendedor* - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro de pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos seus artigos. Visita os clientes localmente, relatando em impresso próprio os objectivos e o resultado da visita efectuada.

## ANEXO III

### Enquadramentos

Grupo I:  
Encarregado geral.

Grupo II:  
Contabilista;  
Subencarregado geral.

Grupo III:  
Chefe de secção;

Secretário de administração.

Grupo IV:

Operador de computador;

Subchefe de secção;

Secretário de direcção.

Grupo V:

Caixa;

Carpinteiro de 1.ª;

Controlador de fabrico;

Escriturário de 1.ª;

Motorista de pesados;

Oficial electricista de 1.ª;

Serralheiro mecânico de 1.ª;

Torneiro mecânico de 1.ª;

Vendedor.

Grupo VI:

Coordenador de sector.

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém;

Agente de serviços de atendimento a clientes;

Controlador de qualidade de lentes de receituário;

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas;

Operador de máquinas de receituário;

Operador de máquinas de vácuo.

Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.ª;

Dactilógrafo;

Escriturário de 2.ª;

Oficial electricista de 2.ª;

Serralheiro mecânico de 2.ª;

Torneiro mecânico de 2.ª.

Grupo IX:

Carpinteiro de 3.ª;

Escriturário de 3.ª;

Fiel de armazém;

Oficial electricista de 3.ª;

Serralheiro mecânico de 3.ª;

Telefonista;

Torneiro mecânico de 3.ª.

Grupo X:

Alimentador de forno automático;

Alisador de lentes bifocais;

Alisador de lentes unifocais;

Estagiário de escritório do 3.º ano;

Fresador de óptica;

Operador de máquina de lavar produtos ópticos;

Polidor de óptica;

Pré-oficial electricista do 2.º ano;

Rectificador de moldes;

Rectificador de topos.

Grupo XI:

Guarda

Grupo XII:

Controlador de qualidade;

Embalador;

Estagiário de escritório do 2.º ano;

Montador de bifocais;

Montador de discos;

Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIII:

Empregado de limpeza.

Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista;

Estagiário de escritório do 1.º ano;

Servente/estafeta.

Grupo XV:

Aprendiz;

Praticante.

#### ANEXO IV

##### Tabela Salarial

Grupos	Vencimento
I	1 280,50
II	1 115,00
III	790,00
IV	762,00
V	735,00
VI	723,00
VII	716,00
VIII	712,00
IX	704,00
X	669,00
XI	659,00
XII	648,00
XIII	632,00
XIV	618,00
XV	550,00

Vila Real, 31 de Março de 2014.

FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>:

*Armando Gonzaga Guimarães*, na qualidade de mandatário.

*José Luís de Sousa Coutinho Empis*, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Manuel Magalhães Neiva*, na qualidade de mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE FIBO a Fe-

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 5 de junho de 2014, a fl. 153, do livro n.º 11, com o n.º 68/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração salarial e outras**

#### Cláusula prévia

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série n.º 29, de 28 de Agosto de 2013.

2- Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a Indústria Vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979 e ulteriores revisões.

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico não oftálmico 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 Braga.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 146 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1- O presente acordo de empresa entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2014 e serão válidos pelo período de um ano.

#### Cláusula 33.ª-A

##### Cantinas em regime de auto-serviço

De harmonia com o disposto na cláusula 33.ª-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, a empresa

pagará a cada trabalhador o valor de 5,20 euros diários de subsídio de alimentação.

## ANEXO II

### **Enquadramento e tabela salarial**

- Grupo 1 - 898,00:  
Encarregado.
- Grupo 2 - 860,00:  
Afinador de máquinas.
- Grupo 3 - 817,00:  
Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão;  
Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos.
- Grupo 4 - 786,00:  
Polidor de lentes de iluminação;  
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação.
- Grupo 5 - 781,00:  
Esmerilador de lentes ou prismas;  
Fresador de lentes ou prismas;  
Metalizador de vidros de óptica.
- Grupo 6 - 735,00:  
Colador de sistemas ópticos.
- Grupo 7 - 711,00:  
Centrador de lentes;  
Controlador de lentes ou prismas;  
Montador de sistemas ópticos.
- Grupo 8 - 700,00:  
Preparador-espelhador de peças ópticas.
- Grupo 9 - 686,00:  
Alimentador de máquinas;  
Colador de lentes ou prismas;  
Descolador de lentes ou prismas;  
Embalador;  
Facetador de lentes ou prismas;  
Lacador;  
Lavador;  
Limpador;  
Verificador de superfícies.
- Grupo 10 - 663,00:  
Servente de limpeza.
- Grupo 11 - 485,00:  
Praticante do 3.º ano.
- Grupo 12 - 485,00:  
Praticante do 2.º ano.
- Grupo 13 - 485,00:  
Praticante do 1.º ano.
- Vila Nova de Famalicão, 9 de Maio de 2014.
- LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA:  
*Carlos Manuel Oliveira Mira*, na qualidade de administrador.  
*Pedro Miguel Magalhães Oliveira*, na qualidade de administrador.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, na qualidade de mandatário.

*Rosa Maria Pereira Machado Duarte*, na qualidade de mandatária.

### Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE LEICA, SA, a federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, declara que representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 5 de junho de 2014, a fl. 152, do livro n.º 11, com o n.º 67/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

## Acordo de empresa entre a POLO - Produtos Ópticos, SA e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração salarial e outras

### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série n.º 10 de 15 de Março de 2014, apenas nas matérias agora revistas.

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa POLO - Produtos Ópticos, SA, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Vila Real e de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 77 trabalhadores.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2014.

### Cláusula 24.ª

#### Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

a) Deficientes;

b) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar;

c) A trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

d) Menores;

e) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

3- O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

### Cláusula 35.ª

#### Cantinas em regime de auto-serviço

1- ...

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.ª, tem o valor de 5,12 €

3- ...

4- ...

### Cláusula 50.ª

#### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) ...

b) ...

c) ...

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros, sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do próprio ou do cônjuge, durante dois dias consecutivos;

f) ...

2- ...

3- ...

### Cláusula 50.ª-A

#### Dispensas

1- Para além das ausências justificadas referidas na cláusula anterior, são consideradas dispensas justificadas as seguintes ausências:

a) Falecimento de tios ou tias do próprio, no dia do funeral;

b) ...  
2- ...

ANEXO III

**Enquadramentos**

Grupo I:  
Encarregado geral.

Grupo II:  
Contabilista;  
Subencarregado geral.

Grupo III:  
Chefe de secção;  
Secretário de administração.

Grupo IV:  
Operador de computador;  
Subchefe de secção;  
Secretário de direcção.

Grupo V:  
Caixa;  
Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>;  
Controlador de fabrico;  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>;  
Motorista de pesados;  
Oficial electricista de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>.

Grupo VI:  
Coordenador de sector.

Grupo VII:  
Agente de serviços de planeamento e armazém;  
Agente de serviços de atendimento a clientes;  
Colorizador de lentes;  
Controlador de qualidade de lentes de receituário;  
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgâ-  
nicas;  
Operador de máquinas de receituário;  
Operador de máquinas de vácuo.

Grupo VIII:  
Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>;  
Dactilógrafo;  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>;  
Oficial electricista de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>.

Grupo IX:  
Carpinteiro de 3.<sup>a</sup>;  
Escriturário de 3.<sup>a</sup>;  
Fiel de armazém;  
Oficial electricista de 3.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Telefonista;  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>.

Grupo X:  
Alimentador de forno automático;

Alisador de lentes bifocais;  
Alisador de lentes unifocais;  
Estagiário de escritório do 3.º ano;  
Fresador de óptica;  
Operador de máquina de lavar produtos ópticos;  
Polidor de óptica;  
Pré-oficial electricista do 2.º ano;  
Rectificador de moldes;  
Rectificador de topos.

Grupo XI:  
Guarda.

Grupo XII:  
Controlador de qualidade;  
Embalador;  
Estagiário de escritório do 2.º ano;  
Montador de bifocais;  
Montador de discos;  
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIII:  
Empregado de limpeza.

Grupo XIV:  
Ajudante de oficial electricista;  
Estagiário de escritório do 1.º ano;  
Servente/estafeta.

Grupo XV:  
Aprendiz;  
Praticante.

ANEXO IV

**Tabela salarial**

Grupos	Vencimento
I	1 280,50
II	1 115,00
III	790,00
IV	762,00
V	735,00
VI	723,00
VII	716,00
VIII	712,00
IX	704,00
X	669,00
XI	659,00
XII	648,00
XIII	632,00
XIV	618,00
XV	550,00

Vila Real, 31 de Março de 2014.

Pólo-Produtos Ópticos, SA:

*Manuel Armando Gonzaga Guimarães*, na qualidade de mandatário.

*José Luís de Sousa Coutinho Empis*, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, na qualidade de mandatária.

*Carlos Manuel Magalhães Neiva*, na qualidade de mandatário.

### **Declaração**

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE POLO a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, declara que representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 5 de junho de 2014, a fl. 152, do livro n.º 11, com o n.º 65/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

### **Acordo de adesão da ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal ao CCT celebrado entre a ASCOOP - Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SINTICABA - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins**

A ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal por um lado, e o SINTICABA - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 2 de Fevereiro, a adesão ao CCT celebrado entre a ASCOOP - Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SINTICABA - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, com Texto Global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 1 de 8 de Janeiro de 2011. Para cumprimento das alíneas *c)* e *g)*, do número 1, do artigo 492.º, da Lei n.º 7/2009, de 2 de Fevereiro, a presente adesão estima-se que abrangerá cerca de 100 empregadores e 2155 trabalhadores em todo o território continental de Portugal e Regiões Autónomas da Madeira e Açores.

Lisboa, 3 de março de 2014.

Pela ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal:

*António Jorge Basto Gonçalves*, mandatário.

Pelo SINTICABA:

Manuel da Silva Faria, mandatário.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### UGT - Évora, União Geral de Trabalhadores - Évora - Alteração

Alteração aprovada em congresso no dia 12 de abril de 2014, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25 de 8 de julho de 2010.

#### CAPÍTULO I

##### Da identidade sindical

###### Artigo 1.º

###### Natureza, âmbito e sede

1- A UGT - Évora, União Geral de Trabalhadores de Évora, adiante designada por UGT - Évora, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT - União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da atividade sindical da central no respetivo âmbito geográfico.

2- A UGT - Évora abrange todo o distrito de Évora e tem a sua sede em Évora.

###### Artigo 2.º

###### Sigla e símbolos

A UGT - Évora adota a sigla «UGT» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «ÉVORA» e, por cima, a sigla «UGT» em branco.

###### Artigo 3.º

###### Bandeira e hino

1- A bandeira da UGT - Évora é formada por um retângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2- O hino da UGT - Évora é o da UGT - União Geral de Trabalhadores.

#### CAPÍTULO II

##### Dos princípios fundamentais e fins

###### Artigo 4.º

###### Princípios fundamentais

A UGT - Évora rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT - União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respetivos estatutos.

###### Artigo 5.º

###### Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT - Évora o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respetivas associações sindicais.

2- As tendências existentes na UGT - Évora exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT - Évora e pela UGT - União Geral de Trabalhadores.

3- O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT - Évora são as fixadas no regulamento de tendências anexo a estes estatutos.

###### Artigo 6.º

###### Fins

A UGT - Évora prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a atividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela ação, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, direta ou indireta, na UGT - União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e coletivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Évora, na perspetiva da consolidação da democracia política pluralista

e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida ativa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação coletiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer fator de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente, de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efetiva proteção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

### CAPÍTULO III

#### Filiados na UGT - Évora

#### Artigo 7.º

##### Filiados na UGT - União Geral de Trabalhadores

1- São membros de pleno direito da UGT - Évora as associações sindicais filiadas na UGT - União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam atividade sindical no distrito de Évora.

2- Podem ser membros de pleno direito da UGT - Évora as associações sindicais filiadas na UGT - União Geral de Trabalhadores que tenham na sua sede ou exerçam atividade sindical no distrito de Évora e cuja filiação seja aceite.

3- Podem também ser membros de pleno direito os trabalhadores que exerçam a sua atividade na área geográfica da UGT - Évora, desde que no respetivo setor profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada na UGT exerça atividade sindical.

4- Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda de qualidade de filiado.

#### Artigo 8.º

##### Associações sindicais independentes

1- Podem filiar-se na UGT - Évora associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Évora.

2- Podem ainda filiar-se na UGT - Évora associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Évora e que exerçam a sua atividade no distrito de Évora, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na união da UGT onde está localizada a respetiva sede.

#### Artigo 9.º

##### Pedido de adesão e sua aceitação

1- O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT - Évora, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respetivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT - Évora.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT - Évora, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3- O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4- Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5- Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6- Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de quinze dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7- Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organiza-

ção cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT - Évora e da UGT - União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Filiação individual

1- Poderão filiar-se na UGT - Évora trabalhadores que exerçam a sua atividade na respetiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí atividade sindical.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3- Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT - União Geral de Trabalhadores.

4- O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

#### Artigo 11.º

##### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT - Évora, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar em todas as atividades da UGT - Évora, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT - Évora;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT - Évora na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT - Évora para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos filiados

1- São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT - Évora;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT - Évora;

c) Participar nas atividades sindicais promovidas pela UGT - Évora;

d) Divulgar e fortalecer pela sua ação os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT - Évora, sem prejuízo do disposto no número 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT - Évora sobre os conflitos laborais em que participem, e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2- O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT - Évora, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do terceiro mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto

na alínea b) do número 1 do artigo 13.º.

3- Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4- As associações sindicais filiadas diretamente na UGT - União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5- A UGT - União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT - Évora o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT - Évora.

#### Artigo 13.º

##### Perda da qualidade de filiado

1- Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT - Évora, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respetivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efetuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da receção do aviso;

c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2- A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do número 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3- A decisão de expulsão constante na alínea c) do número 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4- As decisões referidas nos números 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de receção no prazo de 15 dias após a respetiva deliberação.

#### Artigo 14.º

##### Readmissão e levantamento da suspensão

1- Os filiados 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 pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2- A suspensão referida no número 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

## CAPÍTULO IV

### Da organização da UGT - Évora

#### Artigo 15.º

##### Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT - Évora:

a) O congresso;

b) O conselho geral;

c) O secretariado;

- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

## SECÇÃO I

### Do congresso

#### Artigo 16.º

##### Composição do congresso

- 1- O congresso é o órgão máximo da UGT - Évora.
- 2- O congresso é constituído:
  - a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;
  - b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;
  - c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, direto e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;
  - d) Pelos membros do secretariado;
  - e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.
- 3- O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 70 e no máximo de 120.
- 4- O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.
- 5- As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.
- 6- O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT - Évora e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.
- 7- O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de 1 delegado por cada 400 filiados ou fração, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.
- 8- Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respetivos requisitos de competência, de forma e de processo.
- 9- O secretariado da UGT - Évora poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

#### Artigo 17.º

##### Competência do congresso

- 1- São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:
  - a) Aprovação do relatório de atividades do secretariado e do programa de ação;

- b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;
- c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com exceção, quanto a estes, do conselho geral;
- d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT - União Geral de Trabalhadores;
- e) Retificação do regimento do congresso;
- f) Fixação das quotizações sindicais;
- g) Decisão sobre casos de força maior que afetem gravemente a vida sindical;
- h) Dissolução da UGT - Évora e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no número 2 do artigo 55.º.

2- O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g), do número 1, delegar no conselho geral a ulatimação das deliberações que sobre elas tenha adotado.

#### Artigo 18.º

##### Organização do congresso

- 1- A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT - Évora, e nela serão delegados todos os poderes necessários.
- 2- As propostas de alteração dos estatutos da UGT - Évora, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respetivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respetivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º.
- 3- As propostas e os documentos base referidos no número 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado da UGT - Évora, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de 5 associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e/ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, dez por cento dos delegados ao congresso.

#### Artigo 19.º

##### Reunião do congresso

- 1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT - Évora, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respetiva ordem de trabalhos.
- 2- O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT - Évora, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capa-

cidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3- A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT - Évora com respeito pelo disposto no número 5, no prazo máximo de quinze dias após a deliberação do conselho geral ou da receção do requerimento a que se refere o número anterior.

4- A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da união.

5- O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento do congresso e mandatos

1- O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2- O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas *a)* e *b)* do número 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT - Évora.

3- O número 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea *d)* do número 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respetivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

#### Artigo 21.º

##### Mesa do congresso

1- A mesa do congresso é constituída por 3 membros efetivos e 2 suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, um vice-presidentes e um secretário.

2- O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3- No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

#### Artigo 22.º

##### Regimento do congresso

1- O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respec-

tivos membros e comissões.

#### Artigo 23.º

##### Tomada de posse

1- O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2- O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respetivos membros.

## SECÇÃO II

### Do conselho geral

#### Artigo 24.º

##### Composição do conselho geral

1- O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT - Évora.

2- O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 30, nem superior a 45, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do número 10 deste artigo e do número 3 do artigo 20.º.

3- São membros inerentes:

*a)* A mesa do congresso;

*b)* Os membros do secretariado.

4- O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em função do número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

5- Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na área da UGT - Évora ou tenha um número mínimo de delegado(s) ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um o número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6- O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior, têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à união.

7- Os trabalhadores filiados em nome individual tem direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número de filiados, com o mínimo de um.

8- No caso do disposto nos números 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efetivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no número 6, integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9- No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no ato de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no número 5 do artigo 16.º dos estatutos.

10- Os trabalhadores diretamente filiados após o congresso fundador têm o direito a eleger pelo menos um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo congresso.

11- A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos números 6 e 7.

#### Artigo 25.º

##### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;
- e) Determinar a menção em ata, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT - Évora, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- f) Nomear um secretariado provisório da UGT - Évora no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;
- g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT - Évora;
- h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT - União Geral de Trabalhadores;
- i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT - União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;
- j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;
- k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT - Évora aceites pelo secretariado.

#### Artigo 26.º

##### Reunião do conselho geral

1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por decisão do secretariado.

2- O conselho geral reúne extraordinariamente mediante

convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3- A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4- O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de dez ou cinco dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento do conselho geral

1- A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria simples dos seus membros, salvo se estes estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

3- Caso não estejam presentes, a maioria dos membros do conselho geral, decorridos trinta minutos após a hora constante da convocatória, nas reuniões ordinária ou extraordinária, o conselho geral poderá deliberar validamente com o número mínimo de onze membros presentes, sendo as decisões tomadas por maioria simples dos presentes.

### SECÇÃO III

#### Do secretariado

#### Artigo 28.º

##### Eleição e composição do secretariado

1- O secretariado é o órgão executivo da UGT - Évora e é composto por sete membros efetivos e três a sete membros suplentes, eleitos em congresso.

2- O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3- Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4- O presidente da UGT - Évora é o primeiro da lista eleita.

5- O secretariado poderá eleger, de entre os seus membros, dois vice-presidentes e um tesoureiro.

6- O secretariado poderá evocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7- Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respetivos representantes.

8- O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9- As associações sindicais eleitas poderão substituir a

qualquer momento os seus representantes.

10- As associações sindicais efetivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a 5 interpoladas e não for, de imediato, substituído.

#### Artigo 29.º

##### Reunião do secretariado

1- O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2- O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.

3- A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4- O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

#### Artigo 30.º

##### Funcionamento do secretariado

1- As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2- Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3- A UGT - Évora obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4- O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5- Das decisões do secretariado nos termos do número 1, cabe recurso para o conselho geral.

6- O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT - Évora.

#### Artigo 31.º

##### Competência do secretariado

1- Compete ao secretariado:

- a) Propor e executar o programa de ação e o orçamento;
- b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspetos da sua atividade sindical;
- c) Representar a UGT - Évora em juízo e fora dele;
- d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT - Évora;
- e) Definir e executar orientações para a atividade corrente da união;
- f) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical, em confor-

midade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;

i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Maio, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;

j) Apresentar à UGT - União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respetiva aprovação pelos órgãos competentes;

k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;

l) Zelar pelo bom nome da UGT - Évora e da UGT - União Geral de Trabalhadores;

m) Deliberar, em geral, sobre os aspetos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2- Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

## SECÇÃO IV

### Do conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 32.º

##### Composição do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas da UGT - Évora é composto por 3 membros efetivos e 2 suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2- Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3- O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

#### Artigo 33.º

##### Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT - Évora;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT - Évora, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
- c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projeto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;
- d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua

atividade;

e) Garantir a existência e manutenção de uma correta e clara escrita contabilística da UGT - Évora;

f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

#### Artigo 34.º

##### Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

#### Artigo 35.º

##### Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente, e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

### SECÇÃO V

#### Das disposições comuns

#### Artigo 36.º

##### Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respetivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua atividade na área da UGT - Évora, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

#### Artigo 37.º

##### Igualdade de género

1- Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT - Évora, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objetivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2- Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

#### Artigo 38.º

##### Mandatos

1- A duração dos mandatos será de 4 anos.

2- O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respetivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

3- O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

#### Artigo 39.º

##### Suspensão e renúncia do mandato

1- Os membros dos órgãos da UGT - Évora podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2- A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT - Évora, deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respetivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3- No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT - Évora o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4- Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respetivo ou ao presidente da UGT - Évora, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5- Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT - Évora, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

#### Artigo 40.º

##### Incompatibilidades

1- Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT - Évora.

2- Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT - Évora.

3- Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de atividade do titular de qualquer órgão da UGT - Évora.

#### Artigo 41.º

##### Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT - Évora

1- São direitos dos membros dos órgãos da UGT - Évora:

a) Participar e ser informados de todas as atividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advinha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2- São deveres dos membros dos órgãos da UGT - Évora:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT - Évora, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1- Perdem o mandato no órgão da UGT - Évora para o qual tenham sido eleitos, os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respetivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do número 1 do artigo 49.º.

2- Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT - Évora.

3- Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT - Évora.

#### Artigo 43.º

##### Reserva de competência

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

#### Artigo 44.º

##### Atas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respetivas atas.

### CAPÍTULO V

#### Do regime patrimonial

#### Artigo 45.º

##### Princípios gerais

1- A UGT - Évora possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2- Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3- Sem prejuízo dos atos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT - Évora.

4- O conselho fiscalizador de contas da UGT - União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar atos de fiscaliza-

ção relativamente às contas da UGT - Évora.

#### Artigo 46.º

##### Receitas

1- Constituem receitas da UGT - Évora:

a) As verbas atribuídas pela UGT - União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;

b) As provenientes das quotizações;

c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT - Évora para o efeito;

d) As provenientes de doações ou legados.

2- Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT - União Geral de Trabalhadores e à UGT - Évora, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 47.º

##### Aplicação das receitas

1- As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da atividade da UGT - Évora.

2- São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afetem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT - Évora a fins estranhos aos das suas atribuições.

### CAPÍTULO VI

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 48.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirigir os conflitos entre os órgãos da UGT - Évora, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT - Évora e julgar, sob proposta do secretariado, as infrações por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT - Évora.

#### Artigo 49.º

##### Penas disciplinares

1- Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT - Évora poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

a) Menção em ata;

b) Suspensão até 180 dias;

c) Demissão;

d) Expulsão.

2- Incorrem na pena de menção em ata os filiados ou membros dos órgãos da UGT - Évora que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º.

3- Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT - Évora que reincidam na infração

prevista no número anterior.

4- Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT - Évora que:

a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT - Évora;

b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT - Évora;

c) Pratiquem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT - Évora e nos estatutos e declaração de princípios da UGT - União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 50.º

##### Garantias de defesa

1- Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT - Évora sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado.

2- Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de receção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3- O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de vinte dias após a receção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de dez dias.

4- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

#### Artigo 51.º

##### Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

### CAPÍTULO VII

#### Das disposições finais e transitórias

#### Artigo 52.º

##### Direitos dos membros dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores

1- O secretário geral da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT - Évora, sem direito de voto.

2- O presidente da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT - Évora, sem direito de voto.

3- Os vice-presidentes, os secretários gerais adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT - União Geral de Trabalhadores, têm o direito de participação no congresso da UGT - Évora, sem direito de voto.

4- O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador

de contas da UGT - Évora, sem direito de voto.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das atas, logo que aprovadas.

6- O secretário geral da UGT - União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT - União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT - Évora, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

#### Artigo 53.º

##### Alteração dos estatutos

1- Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2- As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT - Évora são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

#### Artigo 54.º

##### Dissolução da UGT - Évora

1- A dissolução da UGT - Évora, só poderá efetuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2- No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT - Évora, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT - União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 55.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

#### Artigo 56.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

### ANEXO

#### Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### (Direito de organização)

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âm-

bito da UGT - Évora, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindical.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

(Conteúdo)

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da UGT - Évora e dos estatutos e declaração de princípios da UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 3.º

(Âmbito)

Cada tendência é uma formação integrante da UGT - Évora, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

(Constituição)

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT - Évora.

Artigo 5.º

(Representatividade)

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2- O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT - Évora não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

Artigo 6.º

(Associação)

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 7.º

(Direitos e deveres)

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT - Évora, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as ações determinadas pelos órgãos estatutários da UGT - Évora;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registado em 30 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 162 do livro n.º 2.

## UGT - Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre - Alteração

Alteração aprovada em 10 de maio de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2010.

### CAPÍTULO I

#### Da identidade sindical

##### Artigo 1.º

###### Natureza, âmbito e sede

1- A UGT - Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre, adiante designada por UGT - Portalegre, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT - União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da atividade sindical da central no respetivo âmbito geográfico.

2- A UGT - Portalegre abrange todo o distrito de Portalegre e tem a sua sede em Portalegre.

##### Artigo 2.º

###### Sigla e símbolos

A UGT - Portalegre adota a sigla «UGT» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contraposta à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Portalegre» e, por cima, a sigla «UGT» em branco.

##### Artigo 3.º

###### Bandeira e hino

1- A bandeira da UGT - Portalegre é formada por um re-

tângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2- O hino da UGT - Portalegre é o da UGT - União Geral de Trabalhadores.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais e fins

#### Artigo 4.º

##### Princípios fundamentais

A UGT - Portalegre rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT - União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respetivos estatutos.

#### Artigo 5.º

##### Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT - Portalegre o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respetivas associações sindicais.

2- As tendências existentes na UGT - Portalegre exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT - Portalegre e pela UGT - União Geral de Trabalhadores.

3- O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT - Portalegre são as fixadas no regulamento de tendências, anexo a estes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Fins

A UGT - Portalegre prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

*a)* Coordenar, dinamizar e promover a atividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

*b)* Fortalecer, pela ação, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, direta ou indireta, na UGT - União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

*c)* Defender as liberdades individuais e coletivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Portalegre, na perspetiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

*d)* Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

*e)* Defender e promover a economia social;

*f)* Defender e lutar por um conceito social de empresa que

visse a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida ativa da empresa;

*g)* Defender e concretizar a livre negociação coletiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

*h)* Lutar pelo trabalho digno;

*i)* Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

*j)* Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

*k)* Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer fator de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

*l)* Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

*m)* Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

*n)* Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

*o)* Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente de carácter sexual;

*p)* Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

*q)* Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

*r)* Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efetiva proteção à infância e aos progenitores trabalhadores;

*s)* Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

## CAPÍTULO III

### Filiados na UGT - Portalegre

#### Artigo 7.º

##### Filiados na UGT - União Geral de Trabalhadores

1- São membros de pleno direito da UGT - Portalegre as associações sindicais filiadas na UGT - União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam atividade sindical no distrito de Portalegre.

2- Podem ainda ser membros de pleno direito da UGT - Portalegre as associações sindicais não filiadas na UGT - União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam atividade sindical no distrito de Portalegre e cuja filiação seja aceite.

3- Podem também ser membros de pleno direito os trabalhadores que exerçam a sua atividade na área geográfica da UGT - Portalegre, desde que no respetivo setor profissional ou profissão nenhuma associação sindical filiada na UGT exerça aí atividade sindical.

4- Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

#### Artigo 8.º

##### Associações sindicais independentes

1- Podem filiar-se na UGT - Portalegre associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Portalegre.

2- Podem ainda filiar-se na UGT - Portalegre associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Portalegre e que exerçam a sua atividade no distrito de Portalegre, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na união da UGT onde está localizada a respetiva sede.

#### Artigo 9.º

##### Pedido de adesão e sua aceitação

1- O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT - Portalegre, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respetivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT - Portalegre.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT - Portalegre, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3- O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4- Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5- Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6- Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7- Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT - Portalegre e da UGT - União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Filiação individual

1- Poderão filiar-se na UGT - Portalegre trabalhadores que exerçam a sua atividade na respetiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí atividade sindical.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3- Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT - União Geral de Trabalhadores.

4- O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

#### Artigo 11.º

##### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT - Portalegre, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar em todas as atividades da UGT - Portalegre, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT - Portalegre;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT - Portalegre na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT - Portalegre para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos filiados

1- São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT - Portalegre;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT - Portalegre;

c) Participar nas atividades sindicais promovidas pela UGT - Portalegre;

d) Divulgar e fortalecer pela sua ação os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT - Portalegre, sem prejuízo do disposto no número 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT - Portalegre sobre os conflitos laborais em que participem e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2- O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT - Portalegre, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do terceiro mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do número 1 do artigo 13.º.

3- Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no

número anterior.

4- As associações sindicais filiadas diretamente na UGT - União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5- A UGT - União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT - Portalegre o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT - Portalegre.

#### Artigo 13.º

##### Perda da qualidade de filiado

1- Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT - Portalegre, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respetivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efetuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da receção do aviso;

c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2- A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do número 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3- A decisão de expulsão constante na alínea c) do número 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4- As decisões referidas nos números 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de receção no prazo de 15 dias após a respetiva deliberação.

#### Artigo 14.º

##### Readmissão e levantamento da suspensão

1- Os filiados 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 pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2- A suspensão referida no número 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

### CAPÍTULO IV

#### Da organização da UGT - Portalegre

#### Artigo 15.º

##### Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT - Portalegre:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

### SECÇÃO I

#### Do congresso

#### Artigo 16.º

##### Composição do congresso

1- O congresso é o órgão máximo da UGT - Portalegre.

2- O congresso é constituído:

a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;

b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;

c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, direto e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;

d) Pelos membros do secretariado;

e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3- O número de delegados a eleger, a designar e por inéncia é no mínimo de 60 e no máximo de 120.

4- O número de delegados por inéncia não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5- As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6- O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT - Portalegre e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7- O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de 1 delegado por cada 350 filiados ou fração, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8- Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respetivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9- O secretariado da UGT - Portalegre poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

#### Artigo 17.º

##### Competência do congresso

1- São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

a) Aprovação do relatório de atividades do secretariado e do programa de ação;

b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;

c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos

destituídos, com exceção, quanto a estes, do conselho geral;

d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

e) Ratificação do regimento do congresso;

f) Fixação das quotizações sindicais;

g) Decisão sobre casos de força maior que afetem gravemente a vida sindical;

h) Dissolução da UGT - Portalegre e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no número 2 do artigo 55.º.

2- O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g) do número 1, delegar no conselho geral a ultimização das deliberações que sobre elas tenha adotado.

#### Artigo 18.º

##### Organização do congresso

1- A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT - Portalegre, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2- As propostas de alteração dos estatutos da UGT - Portalegre, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias, conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respetivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respetivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º.

3- As propostas e os documentos base referidos no número 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado da UGT - Portalegre, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de 5 associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10 % dos delegados ao congresso.

#### Artigo 19.º

##### Reunião do congresso

1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT - Portalegre, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respetiva ordem de trabalhos.

2- O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT - Portalegre, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3- A convocatória será assinada pelo presidente da mesa

do congresso da UGT - Portalegre com respeito pelo disposto no número 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da receção do requerimento a que se refere o número anterior.

4- A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da união.

5- O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento do congresso e mandatos

1- O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2- O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas a) e b) do número 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT - Portalegre.

3- O número 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea d) do número 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respetivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

#### Artigo 21.º

##### Mesa do congresso

1- A mesa do congresso é constituída por três membros efetivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, um vice-presidentes e um secretário.

2- O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3- No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

#### Artigo 22.º

##### Regimento do congresso

1- O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respetivos membros e comissões.

2- O congresso ratificará o regimento aprovado em con-

selho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

#### Artigo 23.º

##### Tomada de posse

1- O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2- O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respetivos membros.

## SECÇÃO II

### Do conselho geral

#### Artigo 24.º

##### Composição do conselho geral

1- O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT - Portalegre.

2- O conselho geral é constituído por membros por inêrência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 33, nem superior a 49, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do número 10 deste artigo e do número 3 do artigo 20.º.

3- São membros inerentes:

a) A mesa do congresso;

b) Os membros do secretariado.

4- O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em função do número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

5- Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na área da UGT - Portalegre ou tenha um número mínimo de delegado(s) ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6- O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à união.

7- Os trabalhadores filiados em nome individual têm direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos quinze dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número de filiados, com o mínimo

de um.

8- No caso do disposto nos números 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efetivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no número 6 integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9- No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no ato de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no número 5 do artigo 16.º dos estatutos.

10- Os trabalhadores diretamente filiados após o congresso fundador têm o direito a eleger pelo menos um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo congresso.

11- A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos números 6 e 7.

#### Artigo 25.º

##### Competência do conselho geral

a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;

b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;

c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;

d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;

e) Determinar a menção em ata, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT - Portalegre, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;

f) Nomear um secretariado provisório da UGT - Portalegre no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;

g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT - Portalegre;

h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT - União Geral de Trabalhadores;

i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT - União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;

j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;

k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT - Portalegre aceites pelo secretariado.

#### Artigo 26.º

##### Reunião do conselho geral

1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por decisão do secretariado.

2- O conselho geral reúne extraordinariamente mediante

convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3- A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4- O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de dez ou cinco dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento do conselho geral

1- A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria simples dos seus membros, salvo se estes estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

3- Caso não estejam presentes, a maioria dos membros do conselho geral, decorridos 30 minutos após a hora constante da convocatória, nas reuniões ordinária ou extraordinária, o conselho geral poderá deliberar validamente com número mínimo de onze membros presentes, sendo as decisões tomadas por maioria simples dos presentes.

### SECÇÃO III

#### Do secretariado

#### Artigo 28.º

##### Eleição e composição do secretariado

1- O secretariado é o órgão executivo da UGT - Portalegre e é composto por nove membros efetivos e seis a nove membros suplentes, eleitos em congresso.

2- O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3- Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4- O presidente da UGT - Portalegre é o primeiro da lista eleita.

5- O secretariado elegerá, de entre os seus membros, dois vice-presidentes e um tesoureiro.

6- O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7- Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respetivos representantes.

8- O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9- As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10- As associações sindicais efetivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

#### Artigo 29.º

##### Reunião do secretariado

1- O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2- O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.

3- A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4- O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

#### Artigo 30.º

##### Funcionamento do secretariado

1- As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2- Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3- A UGT - Portalegre obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4- O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5- Das decisões do secretariado, nos termos do número 1, cabe recurso para o conselho geral.

6- O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT - Portalegre.

#### Artigo 31.º

##### Competência do secretariado

1- Compete ao secretariado:

- a) Propor e executar o programa de ação e o orçamento;
- b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspetos da sua atividade sindical;
- c) Representar a UGT - Portalegre em juízo e fora dele;
- d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT - Portalegre;
- e) Definir e executar orientações para a atividade corrente da união;

f) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;

i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;

j) Apresentar à UGT - União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respetiva aprovação pelos órgãos competentes;

k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;

l) Zelar pelo bom nome da UGT - Portalegre e da UGT - União Geral de Trabalhadores;

m) Deliberar, em geral, sobre os aspetos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2- Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

#### SECÇÃO IV

##### Do conselho fiscalizador de contas

###### Artigo 32.º

###### Composição do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas da UGT - Portalegre é composto por três membros efetivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2- Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3- O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

###### Artigo 33.º

###### Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT - Portalegre;

b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT - Portalegre, submetendo-o à deliberação do conselho geral;

c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projeto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;

d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário,

toda a documentação relacionada com o exercício da sua atividade;

e) Garantir a existência e manutenção de uma correta e clara escrita contabilística da UGT - Portalegre;

f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

###### Artigo 34.º

###### Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

###### Artigo 35.º

###### Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente e extraordinariamente a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

#### SECÇÃO V

##### Das disposições comuns

###### Artigo 36.º

###### Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respetivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua atividade na área da UGT - Portalegre, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

###### Artigo 37.º

###### Igualdade de género

1- Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT - Portalegre, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objetivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2- Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

### Artigo 38.º

#### Mandatos

- 1- A duração dos mandatos será de quatro anos.
- 2- O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respetivo cargo mais de duas vezes consecutivas.
- 3- O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

### Artigo 39.º

#### Suspensão e renúncia do mandato

- 1- Os membros dos órgãos da UGT - Portalegre podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.
- 2- A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT - Portalegre deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respetivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.
- 3- No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT - Portalegre, o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.
- 4- Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respetivo ou ao presidente da UGT - Portalegre, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.
- 5- Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT - Portalegre, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

### Artigo 40.º

#### Incompatibilidades

- 1- Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT - Portalegre.
- 2- Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT - Portalegre.
- 3- Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de atividade do titular de qualquer órgão da UGT - Portalegre.

### Artigo 41.º

#### Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT - Portalegre

- 1- São direitos dos membros dos órgãos da UGT - Portalegre:
  - a) Participar e ser informados de todas as atividades da sua área de competência;
  - b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advinha do exercício dos seus cargos, desde que devi-

damente provado e previamente autorizado.

2- São deveres dos membros dos órgãos da UGT - Portalegre:

- a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT - Portalegre, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;
- b) Responder solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;
- c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

### Artigo 42.º

#### Perda de mandato

- 1- Perdem o mandato no órgão da UGT - Portalegre para o qual tenham sido eleitos os membros que:
  - a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes estatutos;
  - b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respetivo órgão;
  - c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do número 1 do artigo 49.º.
- 2- Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT - Portalegre.
- 3- Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT - Portalegre.

### Artigo 43.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 por delegação ou ratificação deste.

### Artigo 44.º

#### Atas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respetivas atas.

## CAPÍTULO V

### Do regime patrimonial

### Artigo 45.º

#### Princípios gerais

- 1- A UGT - Portalegre possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.
- 2- Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.
- 3- Sem prejuízo dos atos de fiscalização atribuídos ao con-

selho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT - Portalegre.

4- O conselho fiscalizador de contas da UGT - União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar atos de fiscalização relativamente às contas da UGT - Portalegre.

#### Artigo 46.º

##### Receitas

1- Constituem receitas da UGT - Portalegre:

- a) As verbas atribuídas pela UGT - União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;
- b) As provenientes das quotizações;
- c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT - Portalegre para o efeito;
- d) As provenientes de doações ou legados.

2- Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT - União Geral de Trabalhadores e à UGT - Portalegre, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 47.º

##### Aplicação das receitas

1- As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da atividade da UGT - Portalegre.

2- São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afetem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT - Portalegre a fins estranhos aos das suas atribuições.

### CAPÍTULO VI

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 48.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT - Portalegre, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT - Portalegre e julgar, sob proposta do secretariado, as infrações por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT - Portalegre.

#### Artigo 49.

##### Penas disciplinares

1- Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT - Portalegre poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em ata;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2- Incorrem na pena de menção em ata os filiados ou membros dos órgãos da UGT - Portalegre que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º.

3- Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT - Portalegre que reincidam na infração prevista no número anterior.

4- Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT - Portalegre que:

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

#### Artigo 50.º

##### Garantias de defesa

1- Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT - Portalegre sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado.

2- Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de receção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3- O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a receção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de 10 dias.

4- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

#### Artigo 51.º

##### Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os fatos serem conhecidos, salvo por fatos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

### CAPÍTULO VII

#### Das disposições finais e transitórias

#### Artigo 52.º

##### Direitos dos membros dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores

1- O secretário-geral da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT - Portalegre, sem direito de voto.

2- O presidente da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT - Portalegre, sem direito de voto.

3- Os vice-presidentes, os secretários-gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT -

União Geral de Trabalhadores têm o direito de participação no congresso da UGT - Portalegre, sem direito de voto.

4- O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT - Portalegre, sem direito de voto.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das atas, logo que aprovadas.

6- O secretário-geral da UGT - União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT - União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT - Portalegre, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

#### Artigo 53.º

##### Alteração dos estatutos

1- Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2- As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT - Portalegre são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

#### Artigo 54.º

##### Dissolução da UGT - Portalegre

1- A dissolução da UGT - Portalegre só poderá efetuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2- No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT - Portalegre, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT - União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 55.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

#### Artigo 56.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

#### ANEXO

### Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT - Portalegre, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da UGT - Portalegre e dos estatutos e declaração de princípios da UGT - União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT - Portalegre, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

#### Artigo 4.º

##### Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT - Portalegre.

#### Artigo 5.º

##### Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2- O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT - Portalegre não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

#### Artigo 6.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

#### Artigo 7.º

##### Direitos e deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT - Portalegre, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as ações determinadas pelos órgãos estatutários

da UGT - Portalegre;

b) Desenvolver junto dos trabalhadores que representam ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registado em 30 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 162 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### UGT - Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre

Eleição em 10 de maio de 2014 para o mandato de quatro anos.

Presidente:

José Chambel Tomé, sindicato - SITESE, C.U. n.º 02375983.

Secretários:

Eleutério Jesus Marchão Batista, sindicato - SBSI, C.U. n.º 01453554.

João José Forte Neves, sindicato - SINDEP, C.U. n.º 6228354, profissão - professor, entidade empregadora - Agrupamento de Escolas de Monforte.

Luís Miguel Casqueira Romão, sindicato - FNE/SDP-SUL, bilhete de identidade n.º 8414849, data 14 de dezembro de 2004; arquivo de Portalegre, profissão - professor, entidade empregadora - Escola Secundária de S. Lourenço.

Lina Dulce Caetano Alexandre, sindicato - STE, C.U. n.º 6946956, profissão - assistente social, entidade empregadora - ARS Alentejo.

Arménio Manuel Trindade Ricardo, sindicato - SETAA, C.U. n.º 5100539, profissão - assistente administrativo, entidade empregadora - ICNF.

Armando Mantas Baguinho, sindicato - SBSI, C.U. n.º 5080865, profissão - administrativo, entidade empregadora - DRAPAL.

Dora Sofia Estrada Remígio, sindicato - SINDEQ, C.U. n.º 1234314, profissão - técnica administrativa 1.ª classe, entidade empregadora - SINDEQ.

Luís Miguel Monarca Alegria, sindicato - SINDETEL-CO, C.U. n.º 11796464, profissão - gestor comercial MEO, entidade empregadora - VIATEL.

Secretariado (suplentes):

António João Parra Queiroz, sindicato - SITESE, C.U. n.º 02061963.

Paulo Alexandre Mendes Reizinho, sindicato - SINDEL, C.U. n.º 8597841, profissão - técnico administrativo, entidade empregadora - EDP.

António João Chambel Dias, sindicato - SDPSUL, C.U. n.º 06086511, profissão - professor, entidade empregadora - Escola Básica 2,3 José Régio.

Maria da Luz Sapage, sindicato - SINDEP, C.U. n.º 05173166, profissão - professora, entidade empregadora - Agrupamento de Escolas do Bomfim.

Hélder Fernando Coelho Severino, sindicato - SINTAP, C.U. n.º 10412954, profissão - funcionário público, entidade empregadora - ISSocial.

João Manuel Camejo Candeias, sindicato - SINDITE, bilhete de identidade n.º 6205833, data: 11 de maio de 2007, arquivo de Portalegre, profissão - técnico superior de diagnóstico e terapêutica, entidade empregadora - ULSNA.

Valdemar Fernando Ferrão Costa, sindicato - SINDEQ, C.U. n.º 07558795.

### STEC - Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos

Eleição em 14 de maio de 2014, para mandato de quatro anos.

Efectivos:

Nome	N.º sócio	BI/CC
António Carlos Fonseca Alves	1714	8686251 - 28/2/2018

César Manuel Travassos Miranda	7	05034085 - 15/1/2019
Joana Cristina Gonçalves Carvalho	4664	11767849 - 3/12/2015
Joana Isabel Teixeira Afonso Rodrigues	5832	11713556 - 27/8/2018
Joana Rita Carvalho Feio Friezas	5379	11262868 - 15/9/2015
João Artur Fernandes Lopes	1	634401 - 26/2/2017
Luís Coelho Loureiro	1159	03932986 - 1/9/2018
Manuel Alexandre Renda Pico Espadinha	19	10048496 - 6/2/2015
Manuel Alfredo Martins	3049	07420269 - 25/12/2018
Maria Clara Monteiro Pascoal	2064	4316248 - 15/11/2015
Maria Manuela Quintino Marques Graça	21	02356016 - 26/8/2014

Miguel Ângelo Barbosa Fernandes Rego	2956	10246141 - 29/4/2019
Olinda Fernandes Lousã	23	4132067 - 3/3/2015
Paula Alexandra Amorosa Pires Bento Marques Mendes	2403	09517503 - 6/4/2016
Pedro Luís Aires Messias	3117	06036036 - 17/8/2015

Suplentes:

Nome	N.º sócio	BI
Olga Teresa Almeida Sousa	2070	7822545 - 8/9/2014
António Augusto Amarelino Ferreira	62	5382166 - 10/1/2019
Joaquim Amadeu Lopes Silva Machado	738	06634948 - 26/11/2015
Miguel Vieira Cardoso Dias	4992	105507059 - 19/6/2015
Liliana Rodrigues Araújo Simões	5445	12570178 - 23/7/2014
Sérgio Abílio Correia Pinheiro	3591	70129258 - 28/5/2018

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **AHP - Associação de Hotelaria de Portugal - Alteração**

Alteração aprovada em 6 de maio de 2014, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2011.

#### Artigo 5.º

1- Poderão também inscrever-se na associação:

a) (...)

b) Como associados aliados, as entidades empresariais, fundações e/ou entidades de natureza associativa dos diversos sectores de actividade com interesses no sector do turis-

mo que não possam inscrever-se como associados efectivos ou contribuintes.

2- (...)

#### Artigo 6.º

1- São direitos dos associados:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

2- (...)

3- Sem prejuízo do disposto no número 5 do artigo 11.º, só

os associados efectivos poderão exercer os direitos referidos nas alíneas a) a c) do número 1.

#### Artigo 27.º

1- A gestão estratégica da associação é da competência de um conselho geral constituído por um número ímpar mínimo de quinze membros e máximo de vinte e sete, sendo um presidente e os demais conselheiros.

2- (...)

#### Artigo 30.º-A

Os ex-presidentes da Associação da Hotelaria de Portugal podem ser designados pela direcção executiva para representar a associação no exercício de cargos para que esta seja designada ou em grupos de trabalho em que esta participe.

#### Artigo 32.º

Compete, nomeadamente, à direcção executiva:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) Administrar os fundos da associação e deliberar sobre a contratação de empréstimos.

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) (...)

j) (...)

k) (...)

l) (...)

m) Fixar as quotas dos associados aliados admitidos nos termos da alínea b) do artigo 5.º, em função da dimensão da respectiva actividade económica ou de outros critérios ajustados à natureza ou características do associado.

Registado em 30 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 124 do livro n.º 2.

### **APEIP - Associação Portuguesa das Empresas Gestoras de Investimentos Publicitários - Alteração**

Alteração aprovada em 15 de maio de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2013.

#### Artigo 24.º

##### **Composição da direcção**

1- A direcção terá três ou cinco elementos, e é composta por um presidente e um número par de vogais, que serão

sempre pessoas singulares com plena capacidade civil, que exercerão os lugares em seu nome pessoal, designadas pelos associados eleitos para os respectivos lugares.

2- O associado ou a pessoa individual que for eleito presidente, pode exercer, nessa qualidade, até dois mandatos consecutivos.

(...)

#### Artigo 27.º

##### **Reuniões e funcionamento**

1- A direcção reúne, no mínimo, uma vez em cada três meses, sob convocação do seu presidente, ou sempre que qualquer um dos seus membros o solicite.

2- A direcção pode reunir e deliberar desde que estejam presentes dois dos seus membros, no caso de ser constituída por três elementos, ou desde que estejam presentes, pelo menos três dos seus membros, no caso de ser constituída por cinco elementos, deliberando por maioria dos votos expressos.

(...)

#### Artigo 31.º

##### **Reuniões e funcionamento**

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente sempre que for convocado por um dos seus membros.

2- O conselho fiscal pode reunir e deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois dos seus membros, deliberando por maioria dos votos expressos.

(...)

#### Artigo 36.º

##### **Sanções disciplinares**

1- As infracções disciplinares são puníveis com as seguintes sanções, segundo a sua gravidade grau de culpa:

1.ª- Advertência escrita;

2.ª- Suspensão de direitos e regalias até seis meses;

3.ª- Expulsão.

2- A sanção de expulsão apenas pode ser aplicada nos casos de grave violação de deveres fundamentais.

(...)

#### Artigo 40.º

##### **Dissolução e liquidação**

Deliberada que seja a dissolução da associação, a mesma assembleia geral designará os liquidatários bem como o destino do património remanescente, que não pode ser distribuído pelos associados, em conformidade com o estabelecido na lei.

Registado em 30 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 123 do livro n.º 2.

## LUSAPME - Associação de Pequenas e Médias Empresas - Alteração

Alteração aprovada em 16 de dezembro de 2013, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2013.

### CAPÍTULO I

#### Artigo 1.º

##### (Denominação, natureza e duração)

A associação adota a denominação «LUSAPME - Associação de Pequenas e Médias Empresas», é uma pessoa coletiva sem fins lucrativos, de âmbito nacional e constituída por tempo indeterminado.

#### Artigo 2.º

##### (Sede)

A associação tem a sua sede na cidade do Porto, na Rua de Camões, n.ºs 111/115, 4.º andar, sala 19, freguesia de Santo Ildefonso, concelho do Porto, podendo a direção criar secções ou delegações em todo o território nacional e fazer parcerias com congéneres estrangeiras, ficando as mesmas sujeitas às regras da associação, dependentes e tuteladas pela direção e demais órgãos sociais.

#### Artigo 3.º

##### (Fim)

1- A associação tem por objeto a representação, promoção e defesa de todos os micro, pequenos e médios empresários.

2- Na prossecução do seu fim caberá à associação:

a) Prestar serviços a associados em diversas áreas da atividade económica nomeadamente consultoria de gestão económica e financeira; arquitetura e engenharia; informática; contabilidade e fiscalidade; consultoria jurídica a associados; estudo de investimentos e internacionalização de empresas; formação profissional e outras prestações de serviços em áreas afins;

b) Promover cursos, colóquios, seminários, missões e quaisquer outras iniciativas que contribuam para o desenvolvimento e crescimento da atividade dos associados;

c) Elaborar e difundir estudos relativos ao desenvolvimento económico e social para as empresas associadas, qualquer seja a sua natureza jurídica;

d) Colaborar com a administração pública na definição dos parâmetros orientadores da política nacional para os empresários, nomeadamente quanto a condições fiscais, de trabalho, segurança, investigação e investimentos;

e) Estabelecer relações de cooperação com organizações nacionais e internacionais, cujos objetivos sejam conformes com os seus;

f) Realizar em cooperação com os seus associados uma ação comum, visando a resolução dos problemas específicos das pequenas e médias empresas;

g) Prosseguir quaisquer outros fins que sendo permitidos

por lei e que a associação venha a considerar de interesse para si.

### CAPÍTULO II

#### (Dos associados, seus direitos e deveres)

### SECÇÃO I

#### (Admissão e categorias)

#### Artigo 4.º

##### (Admissão)

1- Podem fazer parte da associação todos os indivíduos que sejam sócios ou acionistas de micro, pequenas e médias empresas, bem como os empresários em nome individual, de qualquer setor de atividade económica;

2- O processo de admissão de sócios é da exclusiva competência da direção, sob proposta do candidato ou um associado.

#### Artigo 5.º

##### (Categorias de sócios)

A associação tem as seguintes categorias de sócios:

1- Fundadores.

2- Honorários.

3- Efetivos.

São associados fundadores todos os associados que assinem a escritura de constituição da associação, bem como os demais que participem na primeira assembleia geral. Os associados fundadores têm direito em todas as assembleias gerais a cinco votos cada.

São associados honorários aquelas personalidades, empresas ou instituições que por qualquer serviço prestado à atividade empresarial ou à associação se tornem merecedores desta distinção.

São associados efetivos todos aqueles que decorridos seis meses da sua proposta de admissão a direção se pronuncie favoravelmente quanto à sua admissão.

### SECÇÃO II

#### (Direitos e deveres dos associados)

#### Artigo 6.º

##### (Direitos dos associados)

São direitos dos associados fundadores e efetivos:

a) Eleger e ser eleitos para os cargos sociais;

b) Participar nas assembleias gerais e requerer a sua convocação nos termos dos presentes estatutos e aí apresentar propostas, discutir e votar segundo o que entenderem conveniente à associação e de acordo com os seus fins;

c) Propor a admissão de novos associados, de harmonia com as normas estatutárias e regulamentares aplicáveis;

d) Examinar, no prazo estatutário, as contas, os livros da

escrita social e mais documentos àqueles relativos;

e) Beneficiar de todos os serviços da associação, e obter informações de que a associação disponha para uso dos associados, tudo de acordo com as normas regulamentares estabelecidas pelos órgãos competentes;

f) Visitar as instalações da associação sempre que queiram, sem prejuízo para o bom funcionamento desta;

g) São direitos dos associados honorários os previstos nas alíneas c) e e), podendo ainda participar nas assembleias gerais sem direito a voto.

#### Artigo 7.º

##### (Deveres dos associados)

São deveres dos associados fundadores e efetivos:

a) Cumprir as normas estatutárias e regulamentos internos;

b) Respeitar os membros dos órgãos sociais e aceitar as suas deliberações, sem prejuízo do direito de recurso;

c) Propor a admissão de novos associados;

d) Aceitar o exercício de cargos para que tenham sido eleitos ou nomeados, desempenhando-os com ordem e assiduidade, e salvo manifesta impossibilidade tomar parte nas reuniões da assembleia geral;

e) Pagar atempadamente as suas quotas para a associação;

f) Contribuir moral e materialmente para a prosperidade e bom nome da associação;

g) Fornecer à associação as informações que não tenham carácter reservado e lhes sejam solicitadas para a prossecução do fim estatutário;

h) São deveres dos associados honorários e aderentes os previstos nas alíneas a), b), f) e g).

#### Artigo 8.º

##### (Suspensão, exclusão e perda da qualidade de associado)

1- Ficam automaticamente suspensos do exercício dos seus direitos sociais os associados efetivos que se encontrem em mora, por mais de um ano, no pagamento das suas quotas e de outras dívidas para com a associação;

2- A suspensão será comunicada ao associado remisso, fixando-lhe o prazo de seis meses para pagar o montante em dívida ou justificar a falta de pagamento, sob pena de perder a sua qualidade de associado;

3- Haverá lugar à exclusão dos associados que violem, por forma grave ou reiterada, as regras legais respeitantes à vida da associação, as disposições estatutárias ou as deliberações da assembleia geral ou da direção;

4- A exclusão de associados efetivos, cabe à direção e será sempre precedida da audiência do associado visado, a quem será concedido prazo suficiente para apresentar por escrito a sua defesa, cabendo da decisão da direção recurso para a assembleia geral nos termos dos presentes estatutos.

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos da associação

### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 9.º

##### (Órgãos sociais)

São órgão da associação:

a) Assembleia geral.

b) Direção.

c) Conselho fiscal.

#### Artigo 10.º

##### (Exercício de cargos sociais)

Os membros dos órgãos sociais desempenham gratuitamente ou não a sua função.

#### Artigo 11.º

##### (Comissão instaladora)

As funções de administração da associação caberão até à primeira eleição à comissão instaladora constituída pelos associados fundadores e depois aos membros da direção eleitos em assembleia geral.

#### Artigo 12.º

##### (Convocatórias)

As reuniões dos órgãos sociais são convocadas pelos respetivos presidentes.

### SECÇÃO II

#### (Eleições)

#### Artigo 13.º

a) A mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral constituída em assembleia eleitoral, formada pelos associados efetivos, com mais de um ano de inscrição, que à data da sua realização se encontrem no pleno gozo dos seus direitos nos termos destes estatutos;

b) A primeira assembleia geral, constituída em assembleia eleitoral será constituída por todos os associados fundadores e todos aqueles, que reúnam condições nos termos dos presentes estatutos, e que queiram estar presentes, adquirindo a qualidade de associados fundadores nos termos do supra referido artigo 5.º;

c) A eleição é feita por escrutínio secreto, sendo necessário que a lista vencedora ganhe as eleições por maioria absoluta;

d) O mandato dos membros dos órgãos sociais é de quatro anos, sendo permitida a sua reeleição por três mandatos sucessivos.

#### Artigo 14.º

##### (Destituição)

1- Os órgãos sociais da associação destituem-se pela seguinte forma:

1.1- Pela demissão voluntária;

1.2- Pelo fim do mandato;

1.3- Pela decisão de pelo menos dois terços dos votos da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- Até à realização de novas eleições os órgãos sociais manter-se-ão em funções mas as mesmas não podem ultrapassar meros atos de gestão.

### SECÇÃO III

#### Assembleia geral

##### Artigo 15.º

###### (Composição)

A assembleia geral é o poder soberano da associação, sendo constituída por todos os associados, no gozo dos seus direitos.

##### Artigo 16.º

###### (Mesa da assembleia geral)

1- Os trabalhos da assembleia geral são dirigidos por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Pertence ao presidente da mesa:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Dirigir as reuniões, no respeito da lei, dos estatutos e dos regulamentos aplicáveis;
- c) Rubricar os livros da associação e assinar os seus termos de abertura e encerramento;
- d) Assinar, com o secretário, as atas das reuniões da assembleia geral.

3- Cabe ao secretário:

- a) Redigir e assinar com o presidente da mesa as atas das reuniões da assembleia geral;
- b) Auxiliar o presidente na condução dos trabalhos da assembleia geral.

##### Artigo 17.º

###### (Reuniões da assembleia geral)

1- As assembleias gerais ordinárias terão lugar no primeiro trimestre de cada ano e destinam-se, nomeadamente, a apreciar, discutir e votar o relatório e as contas do exercício findo.

2- A assembleia geral reúne-se, ainda, ordinariamente, até 15 de Novembro de cada ano, para apreciação e votação do orçamento e do programa de ação para o ano seguinte.

3- As assembleias eleitorais ordinárias reúnem quadrienalmente, após a reunião da assembleia geral ordinária, para eleger os órgãos da associação; as assembleias eleitorais intercalares reúnem sempre que se tornar necessário preencher uma vaga num órgão eletivo.

4- As assembleias gerais extraordinárias reunir-se-ão sempre que convocadas pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento da direção, do conselho fiscal ou de um quinto do número total dos associados efetivos que lho solicitem, indicando a ordem de trabalhos e justificando a necessidade da reunião.

5- As assembleias gerais extraordinárias convocadas a re-

querimento dos associados não se realizarão se à hora para que estiver convocada a reunião não estiverem presentes ou representados pelo menos metade dos associados requerentes.

##### Artigo 18.º

###### (Convocatórias)

1- As assembleias gerais serão convocadas mediante aviso postal expedido para o endereço de cada associado, tal como consta dos registos da associação e anúncio publicado num dos jornais mais lidos no local da sua sede, com a antecedência de quinze dias.

2- Da convocatória constará o dia, hora e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

##### Artigo 19.º

###### (Quórum e maiorias)

1- As assembleias gerais não poderão deliberar, em primeira convocação, sem que estejam presentes ou representados, pelo menos, metade dos associados; em segunda convocação, que terá lugar meia hora depois, a assembleia geral deliberará com qualquer número de associados.

2- As deliberações serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados; a alteração dos estatutos e a destituição dos órgãos sociais exigem, contudo, o voto favorável de três quartos do número de associados presentes ou representados e a dissolução da associação três quartos do número de todos os associados.

3- A cada associado presente ou representado corresponde um voto com exceção dos associados fundadores a quem correspondem cinco votos, cada.

##### Artigo 20.º

###### (Competência da assembleia geral)

1- É da competência da assembleia geral:

- a) Eleger a sua mesa, a direção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar os atos dos órgãos de gestão e fiscalização da associação e, em particular, deliberar sobre o relatório e contas de cada exercício;
- c) Destituir os titulares dos órgãos eletivos da associação;
- d) Fixar as contribuições financeiras dos associados, sem prejuízo da competência da direção em matéria de quotas;
- e) Discutir e deliberar sobre qualquer proposta de alteração destes estatutos ou sobre qualquer proposta de regulamento que diretamente cerceie os direitos ou agravem deveres dos associados;
- f) Julgar recursos interpostos pelos associados das deliberações da direção;
- g) Deliberar sobre a extinção da associação;
- h) Exercer as demais funções que lhe estejam legal ou estatutariamente cometidas.

2- Tratando-se de destituição coletiva da direção, a assembleia geral elegerá, na mesma reunião, uma comissão administrativa para substituir provisoriamente a direção da associação, fixando a sua competência e a data da eleição dos titulares desses órgãos.

3- Sempre que a destituição dos titulares dos órgãos eletivos da associação se fundar em justa causa, ser-lhes-á facultada prévia audiência escrita.

4- Das reuniões das assembleias gerais serão lavradas as respetivas atas, em livros próprios.

#### SECÇÃO IV

##### Direção

###### Artigo 21.º

###### (Composição)

A direção é composta por um número impar de membros:

- Presidente;
- Vice-presidente;
- Vice-presidente;
- Vice-presidente;
- Primeiro secretário;
- Segundo secretário;
- Tesoureiro.

###### Artigo 22.º

###### (Competência da direção)

- a) Definir as linhas de política associativa;
- b) Elaborar anualmente o relatório de contas de gerência, bem como o orçamento e programa de ação para o ano seguinte;
- c) Propor e dar execução ao plano anual de atividades que vier a ser aprovado pela assembleia geral;
- d) Aprovar a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis;
- e) Velar pelo cumprimento dos deveres dos associados e pela manutenção dos seus direitos;
- f) Fixar as quotas a pagar pelos associados;
- g) Admitir associados efetivos e deliberar sobre a sua exclusão;
- h) Proclamar associados honorários;
- i) Apresentar à assembleia geral as propostas de alteração de estatutos que entender convenientes, bem como as propostas de regulamentos e que agravem os deveres ou cerceiem os direitos dos associados;
- j) Zelar pelo cumprimento das normas estatutárias e das deliberações da assembleia geral;
- k) Praticar todos os atos adequados à prossecução do fim estatutário;
- l) Celebrar todo o tipo de contratos permitidos por lei e dentro dos fins sociais;
- m) Admitir e demitir funcionários;
- n) Constituir mandatários da associação;
- o) Representar a associação em juízo e fora dele, confessar desistir e transigir;
- p) Manter sob a sua guarda valores da associação.

###### Artigo 23.º

###### (Representação institucional)

A representação institucional da associação é exercida

através do seu presidente, a quem caberá definir a posição da associação em todas as matérias que contendam com os interesses da comunidade empresarial.

###### Artigo 24.º

###### (Presidente - Competências)

Compete especificamente ao presidente:

- a) Superintender na administração da associação;
- b) Despachar assuntos de expediente.

###### Artigo 25.º

###### (Vice-presidentes - Competências)

- a) Substituir o presidente no impedimento deste;
- b) Assinar as autorizações de pagamento e as guias de receita conjuntamente com o tesoureiro.

###### Artigo 26.º

###### (Primeiro secretário - Competências)

- a) Lavrar as atas das sessões e superintender nos serviços de expediente;
- b) Organizar os processos relativos aos assuntos que devam ser apreciados pela direção;
- c) Substituir um dos vice-presidentes no impedimento deste.

###### Artigo 27.º

###### (Segundo secretário - Competências)

Substituir o primeiro secretário no impedimento deste.

###### Artigo 28.º

###### (Tesoureiro - Competências)

- a) Receber e guardar valores da associação;
- b) Assinar as autorizações de pagamento e as guias de receita conjuntamente com um dos vice-presidentes;
- c) Apresentar à direção os balancetes da associação.

###### Artigo 29.º

###### (Vinculação)

A associação vincula-se:

- a) Pela simples intervenção do presidente da direção, nos atos de representação institucional;
- b) Pela intervenção de dois membros da direção;
- c) Por um mandatário, agindo dentro dos limites do respetivo mandato.

###### Artigo 30.º

###### (Reuniões)

1- A direção deverá reunir semanalmente, salvo se o presidente entender não haver necessidade, sendo no entanto, obrigatório reunir pelo menos duas vezes por mês.

2- De todas as suas reuniões serão lavradas atas em livro próprio, as quais serão assinadas pelos membros presentes.

3- A direção só poderá deliberar encontrando-se presentes o presidente e a maioria dos seus membros e, em caso de empate, o presidente terá voto de qualidade.

## SECÇÃO V

### Conselho fiscal

#### Artigo 31.º

##### (Composição)

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

#### Artigo 32.º

##### (Competências)

- a) Fiscalizar e dar parecer sobre todos os atos administrativos e financeiros da direção;
- b) Dar parecer no relatório de contas anuais da gerência, antes de as mesmas serem submetidas à assembleia geral;
- c) Dar parecer sobre os orçamentos ordinários e suplementares.

#### Artigo 33.º

##### (Reuniões)

1- O conselho fiscal reúne pelo menos uma vez em cada semestre, e sempre que convocado pelo seu presidente, por iniciativa sua ou a pedido do presidente da direção.

2- O conselho fiscal só poderá deliberar encontrando-se presentes pelo menos dois dos seus membros e, em caso de empate, o presidente terá voto de qualidade.

## CAPÍTULO IV

### Regime financeiro

#### Artigo 34.º

##### (Receitas)

Constituem receitas da associação:

- a) As quotas ou outras prestações determinadas pela assembleia geral nos termos destes estatutos;
- b) Outras contribuições voluntárias dos associados;
- c) Todas as receitas, como as decorrentes da prestação de serviços ou para participação nas despesas originadas pela organização das suas realizações, que resultem do legítimo exercício da sua atividade;
- d) Os subsídios do estado e de outros organismos oficiais;
- e) Os subsídios provenientes dos fundos estruturais da união europeia.

#### Artigo 35.º

##### (Despesas da associação)

Constituem despesas da associação:

- a) Os encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa e de quaisquer outras dependências ou serviços pertencentes à associação ou por ela administrados;
- b) As retribuições ao pessoal dos seus diversos departa-

mentos e de todos os seus colaboradores, bem como as remunerações dos órgãos sociais, nos termos destes estatutos;

c) Todos os demais encargos necessários à consecução do fim estatutário, incluindo a comparticipação a pagar aos organismos em que venha a integrar-se.

#### Artigo 36.º

##### (Alteração de estatutos)

Os estatutos poderão ser alterados ou revistos, sempre que o interesse da associação o exige, devendo as alterações a introduzir serem submetidas à apreciação, discussão e votação da assembleia geral, convocada para o efeito.

## CAPÍTULO V

### Dissolução e liquidação da associação

#### Artigo 37.º

##### (Dissolução)

A associação dissolve-se:

- a) Quando se verificar o estado de insolvência;
- b) Por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com o voto favorável de três quartos do número total de associados.

#### Artigo 38.º

##### (Prestação de contas e eleição da comissão liquidatária)

1- Dissolvida a associação, será convocada a assembleia geral para reunir no prazo máximo de dois meses a contar da dissolução a fim de se pronunciar sobre o inventário, balanço e contas finais e sobre um relatório circunstanciado do estado da associação, apresentados pelos corpos gerentes em exercício.

2- Aprovadas as contas e o relatório, cessam os mandatos dos corpos gerentes e a assembleia geral elegerá uma comissão liquidatária, composta por cinco membros, que representará a associação na prática de todos os atos de liquidação

#### Artigo 39.º

##### (Contas de liquidação)

Concluída a liquidação, que deverá ter lugar no prazo de um ano, a comissão liquidatária apresentará as respetivas contas a uma assembleia geral convocada para o efeito.

O ativo depois de satisfeito o passivo, reverterá integralmente a favor de uma associação congénere que a assembleia geral determinar.

Em caso de extinção os bens da associação não podem ser distribuídos pelos associados.

Registado em 30 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 123 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso**

Eleição em 8 de maio de 2014, para mandato de dois anos.

Presidente:

João Carlos Botelho Neves Moreira, bilhete de identidade n.º 8892323.

Vogal:

José Maria Correia Pinto Oliveira, cartão de cidadão n.º 2875261 9 ZZ2.

Vogal:

Hugo Rocha Torre Assoreira, cartão de cidadão n.º 11123803 0 ZZ0.

Tesoureiro:

Silvino Borges Rodrigues, cartão de cidadão n.º 02660914 2 ZZ4.

Secretário:

Mário Miguel Araújo Carvalho, cartão de cidadão n.º 10795178 9 ZZ4.

### **Associação Empresarial da Póvoa de Varzim**

Eleição em 12 de outubro de 2012, para o mandato de três anos.

Presidente, José Gomes Alves, portador do cartão de cidadão n.º 02880510.

Vice-presidente, Luís Fernandes Azevedo, portador do cartão de cidadão n.º 03925002.

Vice-presidente, Joaquim da Silva Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 05799512.

Tesoureiro, Manuel da Costa Moreira, portador do bilhete de identidade n.º 9412319.

1.º Secretário, Alfredo José Soares da Costa, portador do cartão de cidadão n.º 05706877.

1.º Vogal, José Daniel Faria da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 6711354.

2.º Vogal, José Torres Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 2722766.

1.º Substituto, Adélio de Campos Mariz, portador do bilhete de identidade n.º 9448222.

2.º Substituto, Rui Manuel Novais Gonçalves Machado, portador do cartão de cidadão n.º 05796563.

3.º Substituto, José Júlio Ribas Gonçalves Gomes Alves, portador do cartão de cidadão n.º 11550094.

4.º Substituto, António José Alves Ramos, portador do cartão de cidadão n.º 11371711.

### **AHP - Associação de Hotelaria de Portugal - Substituição**

Na composição da direção da AHP - Associação de Hotelaria de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2013, para o mandato de três anos, foi efetuada a substituição de um dos membros do cargo de vice-presidente, que passa de:

Miguel Simões de Almeida da «Aquapura Douro Valley Hotels Villas & SPA, SA»

substituído por:

Frederico Costa dos «Empreendimentos Turísticos Montebelo, SA».

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

...

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Câmara Municipal da Nazaré**

Eleição em 20 de maio de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 9, de 8 de março de 2014.

	BI/CC	Validade
Gualdino António Bem Estrelinha	06809826	10/6/15
Romana de Arneles Andrade dos Santos Silva	7448096	19/9/14
Aníbal José Silvério Silva	8071527	31/10/15

Registado em 30 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 194.º do Regulamento Anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 60, a fl. 90 do livro n.º 1.

### **EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM**

Eleição em 16 de maio de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 9, de 8 de março de 2014.

Efetivos:

	BI/CC	Emiss/Valid
Rui Miguel Borrhalho Teixeira	12609962	2/4/2016

José Manuel Grazina Ratinho	05391558	8/10/2014
-----------------------------	----------	-----------

Suplentes:

	BI/CC	Emiss/Valid
Hugo Miguel Nunes Grade Cristina	11060819	21/12/2015
Ana Cristina Maio Madeira	12000594	28/2/1981

Registado em 30 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 58, a fl. 89 do livro n.º 1.

### **EuroResinas - Indústrias Químicas, SA**

Eleição em 22 de maio de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 10, de 15 de março de 2014.

Efetivos:

	BI/CC
António Pedro Guimarães Pinto	10188754
Mário Jorge Lamas Afonso	07939456

Suplentes:

	BI/CC
João Gonçalo Magro Santana	11799414

Pedro Miguel Pinhão Coelho	11467402
----------------------------	----------

Registado em 5 de junho de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 61, a fl. 90 do livro n.º 1.

### **INCORTCAR, L.<sup>da</sup>**

Eleição em 16 de maio de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 8, de 28 de fevereiro de 2014.

Efetivo:

	BI/CC
Ângela Maria dos Santos Almeida	10121000

Suplente:

	BI/CC
Cláudia Susana dos Santos Faria	12691052

Registado em 5 de junho de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 59, a fl. 90 do livro n.º 1.

### **Serviços Municipalizados da Nazaré**

Eleição em 20 de maio de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 9, de 8 de março de 2014.

	BI/CC	Validade
Fernando Manuel Moreira Ferreira Santos	04067016	3/9/2014
Norberto de Jesus Filipe	07004699	18/1/2016

Registado em 30 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 194.º do Regulamento Anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 57, a fl. 89 do livro n.º 1.