



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade  
e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Reckitt Benckiser Porto Alto, SA - Autorização de laboração contínua .....	1272
- CLiPER Cerâmica, SA - Autorização de laboração contínua .....	1273

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1274
- Acordo de empresa entre a Portucel, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global ....	1306
- Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	1350
- Acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras .....	1392

### Decisões arbitrais:

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN - Alteração .....	1396
- Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE - Alteração .....	1400
- União dos Sindicatos do Norte Alentejano - Alteração .....	1402

**II – Direção:**

- FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Eleição .....	1402
- Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN - Eleição .....	1403
- Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas (STAAE Sul e Regiões Autónomas) - Eleição .....	1405
- Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP - Retificação .....	1407

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação Portuguesa de Bancos - Alteração .....	1407
---	------

**II – Direção:**

- Associação Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra - Eleição .....	1408
- Associação dos Comerciantes de Pescado (ACOPE) - Eleição .....	1408

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Alteração .....	1408
--	------

**II – Eleições:**

- Metropolitano de Lisboa, EPE - Eleição .....	1410
- SANOFI-AVENTIS - Produtos Farmacêuticos, L. <sup>da</sup> - Retificação .....	1410

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

**I – Convocatórias:**

...

**II – Eleição de representantes:**

- EDP Renováveis Portugal, SA - Eleição .....	1411
- EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA - Eleição .....	1411
- EDP Distribuição - Energia, SA - Eleição .....	1411
- Labellec - Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, SA - Eleição .....	1412

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações .....	1413
1. Integração de novas qualificações .....	1414

**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: [dsrctot@dgert.msess.pt](mailto:dsrctot@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

### **Reckitt Benckiser Porto Alto, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Reckitt Benckiser Porto Alto, SA», NIF 513106847, com sede na Estrada Malhada dos Carrascos, n.º 12, Porto Alto, freguesia de Samora Correia, concelho de Benavente, 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 seu estabelecimento industrial, secção de *blowmolding* (fabrico de embalagens), 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 revisões subsequentes.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando que as atuais exigências do mercado obrigam à rentabilização dos equipamentos instalados, de modo a garantir um nível de produtividade e qualidade com um custo de produção competitivo, principalmente tratando-se de empresa exportadora, aliado à necessidade de cumprimento de prazos de resposta às solicitações dos clientes cada vez mais reduzidos. A otimização do processo produtivo, obviando ao arranque diário de máquinas e equipamentos, com prejuízos acrescidos em termos de custos e desgaste do equipamento complementa a sustentação do requerido, entendendo a empresa que os almejados desideratos apenas serão passíveis 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 da 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.

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 «Reckitt Benckiser Porto Alto, SA» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, secção de *blowmolding* (fabrico de embalagens), localizado na Estrada Malhada dos Carrascos, n.º 12, Porto Alto, freguesia de Samora Correia, concelho de Benavente, distrito de Santarém.

18 de maio de 2016 - O Secretário de Estado da Indústria, *João Pedro do Rego dos Santos Vasconcelos* (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Economia nos termos do número 11, alínea a) do Despacho n.º 2983/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro de 2016) - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita* (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos ter-

mos do número 1, 1.6, alínea *a*) do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

### **CLiPER Cerâmica, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «CLiPER Cerâmica, SA», NIF 508189314, com sede no Parque Industrial da Figueira da Foz, Rua das Olaias, n.º 119, freguesia de Lavos, concelho da Figueira da Foz, distrito de Coimbra, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, Setor do Forno, localizado no lugar 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 cerâmica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2007, e revisão subsequente.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando que as atuais exigências do mercado obrigam à rentabilização dos equipamentos instalados, de modo a garantir um nível de produtividade e qualidade com um custo de produção competitivo, principalmente tratando-se de empresa exportadora, aliado à necessidade de cumprimento de prazos de resposta às solicitações dos clientes cada vez mais reduzidos. Na realidade, o investimento efetuado em equipamentos tecnologicamente evoluídos só poderá ser rentabilizado se houver uma otimização do processo produtivo, obviando ao arranque diário de máquinas e equipamentos, designadamente do forno, com prejuízos acrescidos em termos de custos e desgaste do equipamento. Nesta conformidade, entende a empresa que os almejados desideratos apenas serão passíveis 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 da 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.

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 «CLiPER Cerâmica, SA» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, Setor do Forno, localizado no Parque Industrial da Figueira da Foz, Rua das Olaias, n.º 119, freguesia de Lavos, concelho da Figueira da Foz, distrito de Coimbra.

18 de maio de 2016 - O Secretário de Estado da Indústria, *João Pedro do Rego dos Santos Vasconcelos* (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Economia nos termos do número 1, alínea *a*) do Despacho n.º 2983/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro de 2016) - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita* (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1, 1.6, alínea *a*) do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

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

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2009; 23, de 22 de Junho de 2014 e 21, de 8 de Junho de 2015 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 2016 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 receção.

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 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 5,91 €.

2- ...

3- ...

#### 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 2016.

## 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	574,20
2	605,10
3	649,60
4	672,90
5	690,80
6	701,10
7	724,20
8	754,70
9	827,00
10	970,90
11	1 348,00
12	1 615,90

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 24,56 €.

**Tabela de praticantes e pré-oficiais**

Praticante	Euros
Até 2 anos	530,00
Até 1 ano	

Pré-oficial		Euros
Do: 1.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, n.º 4	73 % da remuneração do respectivo oficial	530,00
Do: 2.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, n.º 4	82 % da remuneração do respectivo oficial	594,00
Das: categorias constantes da cláusula 13.ª, n.º 5	72 % da remuneração do respectivo oficial	530,00
De: Colocador de vidro auto	82 % da remuneração do respectivo oficial	594,00

Porto, 11 de Abril de 2016.

Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

*António Gonçalves Cruz*, na qualidade de mandatário.  
*Acílio Castro Godinho Sousa*, na qualidade de mandatário.

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 - FECTRANS:

*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 Emprego*, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2009; 23, de 22 de Junho de 2014 e 21, de 8 de Junho de 2015 apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, denúncia e revisão**

Cláusula 1.ª

**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.ª

**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 2016 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.

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

13- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes 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.

14- As partes denunciantes disporão até dez dias para examinar as contrapropostas.

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

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

17- 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.

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

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>-A

##### Substituição do presente IRCT

1- O presente CCTV mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente a revogue na totalidade.

2- Sempre que se verificarem, pelo menos, 3 alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1- A denúncia do presente CCTV só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte até 90 dias antes do termo da sua vigência, entendendo-se por denúncia a apresentação da proposta de revisão.

2- Só tem legitimidade para proceder à denúncia do presente contrato pela parte sindical a federação, sindicato ou sindicatos a quem couber a representação da maioria dos trabalhadores abrangidos.

3- Não obstante a denúncia, nos termos dos números anteriores, este contrato manter-se-á em vigor até à sua substituição por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão

1- A admissão de pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que tenham completado 16 anos de idade, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, dotados 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, as empresas darão preferência aos diplomas com cursos adequados à função que vão exercer.

3- É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, 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 pré-oficial do 1.º ano.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

2- 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- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a que tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador em substituição de

outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei. A empresa que pretender usar desta faculdade devê-lo-á declarar de forma inequívoca e por escrito ao substituto no acto de admissão.

2- Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem 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, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns e confirmadas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Inspecção médica

1- Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos de idade e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional, nomeadamente no campo das pneumoconioses, sem qualquer encargo para estes.

2- A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo.

3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos 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.<sup>a</sup>

##### Classificação

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo.

2- A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3- As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo em casos excepcionais, em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4- As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Mapa de quotização sindical

1- As empresas procederão aos descontos nos salários dos trabalhadores, que por escrito o solicitarem, e enviarão aos

sindicatos respectivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitem, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático onde constará: nome, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadro de densidades

1- No preenchimento dos quadros de pessoal as entidades patronais tomarão por base o quadro constante do anexo.

2- O número de serventes não pode ser superior a 20 % do total dos trabalhadores da empresa, e o número de aprendizes também não pode ser superior a 25 % do mesmo total.

3- As empresas poderão, contudo, ter dois trabalhadores classificados de aprendizes, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 13.<sup>a</sup>, ou um ou dois trabalhadores classificados como serventes, consoante a empresa tenha menos ou mais de cinco trabalhadores.

4- Sempre que em cada secção haja 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador de categoria superior.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1- Sempre que as empresas, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2- O trabalhador com 18 ou mais anos de idade terá de ser admitido como praticante ou servente.

3- Os praticantes serão promovidos à categoria imediata ao fim do período limite de prática.

4- Os praticantes de: biselador, colocador, cortador, espelhador, foscador artístico a ácido, foscador artístico a areia (vidro plano), moldureiro, montador de caixilhos de alumínio, operador de máquina automática de serigrafia, operador de máquina de corte de chapa de vidro, operador de máquinas CNC, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquinas de vidro duplo, operador de transformação de vidro, serralheiro de caixilhos de alumínio, serão promovidos a pré-oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

5- Os praticantes de: foscador a areia (vidro plano), montador de aquários, montador de aquários electrificados, montador de componentes eléctricos, montador de espelhos e molduras, montador de espelhos electrificados, montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas, operador de máquina de polir e fazer aresta, operador de máquinas de foscagem, operador de máquinas de molduras, polidor (vidro plano),

serão promovidos a pré-oficial decorridos um ano naquela categoria.

6- Os pré-oficiais das categorias enumeradas no número 4 serão promovidos a oficiais decorridos dois anos naquelas categorias e os pré-oficiais das categorias enumeradas no número 5 serão promovidos a oficial decorrido um ano naquelas categorias.

§ único. Na carreira de colocador de vidro auto só é admitido o pré-oficial, o qual passará a oficial decorrido um ano naquela categoria.

7- Se a empresa não tiver a intenção de promover o trabalhador nos termos do número anterior, deverá, até dois meses antes da data em que deva efectuar-se a promoção, requerer exame à comissão paritária.

8- A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

9- Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteja sujeito.

10- No caso previsto no número 7 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso de a respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

11- Técnico de manutenção:

a) Admissão:

O critério de diferenciação para atribuição inicial dos graus I, II, III e IV depende das habilitações literárias e experiência profissional do trabalhador.

Assim:

– Grau I - Curso técnico profissional da área com equivalência 9.º ano.

– Grau II - Curso técnico profissional da área com equivalência 12.º ano.

– Grau III - Curso técnico profissional da área com equivalência ao 12.º ano e, além desta habilitação, dois anos de experiência no grau II.

– Grau IV - Curso técnico profissional da área com equivalência ao 12.º ano, dois anos de experiência no grau III e tenha participado em pelo menos dois cursos de formação, na respectiva área de competências, ministrados pela empresa.

Caso a empresa não tenha ministrado os referidos cursos, tal não poderá ser impeditivo da progressão de carreira do trabalhador.

b) Progressão na carreira:

Na progressão do grau I para o grau II, o trabalhador terá que obrigatoriamente ter o curso de equivalência ao 12.º ano, independentemente dos anos de experiência.

Para a progressão do grau II para o grau III, para além do curso de equivalência ao 12.º ano, o trabalhador deverá contar com dois anos de experiência no grau II.

Para a progressão do grau III para o grau IV, necessitará do curso de equivalência ao 12.º ano, dois anos de experiência no grau III e de participação em, pelo menos, dois cursos de formação, na respectiva área de competências, ministra-

dos pela empresa.

Caso a empresa não tenha ministrado os referidos cursos, tal não poderá ser impeditivo da progressão da carreira do trabalhador; neste caso a sua progressão do grau III para o grau IV, efectuar-se-á após os dois anos de experiência no grau III.

Na atribuição inicial o trabalhador poderá ter dois cursos de formação, o curso de equivalência ao 12.º ano, mas se não tiver dois anos como grau III não lhe é atribuída a categoria do grau IV, tendo que iniciar no grau III e perfazer os anos necessários para a atribuição do topo da carreira.

12- Agente de planificação, assistente administrativo, técnico administrativo, técnico comercial e técnico industrial:

Admissão e promoção:

– Nível VI, com 9.º ano de escolaridade (grupo 6);

– Nível VII, com 12.º ano de escolaridade, mais três anos no nível anterior (grupo 7);

– Nível VIII, com 12.º ano de escolaridade, mais três anos no nível anterior, mais conhecimento e experiência que permita desempenhar as tarefas previstas no descritivo de funções, zelo profissional e assiduidade (grupo 8);

– Nível IX, com 12.º ano de escolaridade, mais três anos no nível anterior, mais conhecimento e experiência que permita desempenhar as tarefas previstas no desempenho de funções, zelo profissional, assiduidade e comprovada capacidade para coordenar o trabalho dos profissionais desta categoria (grupo 9);

– Nível X, com 12.º ano de escolaridade, mais três anos no nível anterior, mais conhecimento e experiência que permita desempenhar as tarefas previstas no desempenho de funções, zelo profissional, assiduidade e comprovada capacidade para coordenar o trabalho dos profissionais desta categoria (grupo 10).

Agente de planificação:

A partir do grupo 7, os trabalhadores com a categoria de agente de planificação, passarão à categoria de técnico industrial no nível VIII, de acordo com o critério estabelecido para este nível.

Assistente administrativo:

A partir do grupo 9, os trabalhadores com a categoria de assistente administrativo, passarão à categoria de técnico administrativo no nível X, de acordo o critério estabelecido para este nível.

13- Escritório e comércio:

a) Os praticantes de comércio e escritório após um ano de permanência na categoria ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário de escritório do 1.º ano e ou a caixeiro do 1.º ano;

b) Os estagiários de escritório e ou caixeiro, logo que façam dois anos de permanência na categoria, serão promovidos a estagiários e ou caixeiro do 2.º ano e a assistente administrativo e ou caixeiro ao fim de um ano nessa mesma categoria.

14- Profissões que não requerem aprendizagem: soldador, operador de máquinas de balancés, operador de engenho de coluna, montador de estruturas metálicas, metalizador, malfador, lubrificador de máquinas, repuxador, rebarbador, preparador de areias para fundição, polidor metalúrgico,



operador de máquinas de latoaria, vazio e entregador de ferramentas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-A

##### Formação profissional

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

3- As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação por si promovidas.

4- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

6- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7- O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador, nos termos da lei e desde que devidamente comprovados.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-B

##### Planos de formação

1- A empresa elabora anualmente planos de formação.

2- O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

3- O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;

e) Às formações pós-básicas nos termos da cláusula 13.<sup>a</sup>-E;

f) Às formações profissionais de interesse para a empresa.

4- Os sindicatos outorgantes da convenção têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação das empresas e de consulta sobre os planos de formação das empresas, sempre que expressamente o solicitem.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-C

##### Formação de reconversão

1- A empresa promoverá acções de formação profissional

de requalificação e de reconversão, por razões:

– Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

– Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-D

##### Formação nos contratos de trabalho para jovens

1- As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurarão, directamente ou com o apoio do IEFP, a frequência de formação profissional ou de educação, que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, o nível II.

2- O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-E

##### Formação pós-básica

1- Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelatos poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.

2- O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3- A ausência de serviço sem perda de retribuição poderá ou não ser autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4- O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-F

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete às empresas:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade das empresas, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação nas empresas, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para ao desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

d) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4- As horas de formação certificada a que se refere o número anterior que não forem organizadas sob a responsabilidade das empresas por motivo que lhes seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5- A formação prevista no número 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

6- A formação a que se refere o número 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com a respectiva empresa, nele desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

7- O disposto na presente cláusula não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores, sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;

c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;

d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

e) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias; representantes de secções de actividade ou profissionais, delegados sindicais e delegados à previdência para o exercício das suas funções. O

delegado à previdência será, porém, o ou um dos delegados sindicais;

f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário, nunca inferior a uma hora, para frequentar cursos nocturnos de estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração, desde que tenham aproveitamento num dos dois anos consecutivos anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;

g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária, garantir a partir do primeiro dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar, para além do que receber de outras entidades responsáveis;

h) Ter e promover relações de trabalho correctas;

i) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

j) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;

l) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;

m) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente os trabalhadores;

n) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

o) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

p) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, 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 deste contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar dentro das horas regulamentares do trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Garantias do trabalhador

1- É vedado à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedido ou aplicar-lhe 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 20.<sup>a</sup>;

e) 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.

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, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-A

##### Coacção/Assédio

1- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do número 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-B

##### Conciliação da vida profissional com a familiar

1- A empresa deverá organizar horários compatíveis para trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2- A empresa sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garantam o seu regresso a casa.

3- A empresa providenciará para a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-C

##### Comissão de avaliação

Os subscritores desta convenção obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua publicação, uma Comissão Paritária de Acompanhamento, composta por 4 membros, com o objectivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação das cláusulas relativas à igualdade, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correcções que se mostrem adequadas.

#### 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 18.<sup>a</sup>

##### Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo do disposto na cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1- A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

3- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril ou desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e não diste mais de 2 km.

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

5- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro da colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido, nos termos da alínea b) do número seguinte;

d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao limite máximo de cinco anos.

6- Relativamente ao acordo de cedência, terá de se acautelar o seguinte:

a) A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta;

b) O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador;



c) Cessando o acordo de cedência e em caso de extinção ou de cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador cedido regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período de cedência.

7- O recurso ilícito à cedência ocasional de trabalhadores, bem como a inexistência ou irregularidade de documento que a titule, confere ao trabalhador cedido o direito de optar pela integração na empresa cessionária, em regime de contrato de trabalho sem termo resolutivo.

8- O direito de opção previsto no número anterior deve ser exercido até ao termo da cedência, mediante comunicação às entidades cedente e cessionária, através de carta registada com aviso de recepção.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este CCTV, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV será de quarenta horas, salvo horários de menor duração já a ser praticados.

Os períodos normais de trabalho distribuem-se por cinco dias consecutivos.

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 alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4- Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5- Todos os trabalhadores terão direito a um descanso mínimo de doze horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2- O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

a) Quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos imprevistos de trabalho;

b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3- Em caso de interrupção forçada do trabalho por motivo de força maior durante qualquer período diário de trabalho

(normal ou extraordinário), interrupção essa que não possa conduzir à situação de inlabor, as empresas pagarão integralmente os salários médios normais calculados na base dos valores obtidos para a semana, quinzena ou mês imediatamente anteriores.

4- A situação de inlabor só poderá verificar-se a partir de três dias consecutivos de interrupção de trabalho e terá de ser devidamente justificada pela empresa ao Ministério da Segurança Social e Trabalho e ao sindicato.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Limite do trabalho extraordinário

1- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas extraordinárias por dia, salvo casos excepcionais.

2- O limite máximo de horas extraordinárias não deve exceder 150 horas anuais.

3- O trabalhador terá sempre direito a um intervalo de nove horas quando haja prestado trabalho extraordinário após o período normal sem prejuízo da sua retribuição normal.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1- O trabalho extraordinário será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segundas horas diárias e de 100 % nas seguintes.

2- O limite das 150 horas anuais previstas no número 2 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3- No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Valor/hora} = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

4- O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, e assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho por turnos

1- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos rotativos, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horários de trabalho.

2- Os trabalhadores em regime de três turnos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 25 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7.

3- Os trabalhadores em regime de três turnos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 20 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7.

4- Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos

com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 18 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7.

5- Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7.

6- O acréscimo referido nos números 1, 2 e 3 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

7- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente contrato estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos números 1, 2 e 3 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

8- Os acréscimos referidos nos números 1, 2 e 3 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

9- Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador.

#### CAPÍTULO IV

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1-

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 seu trabalho;

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 da entidade patronal ao trabalhador.

2- A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes das tabelas anexas.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste nome completo, número de inscrição na Caixa de Previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 27.<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 28.<sup>a</sup>

##### Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda retribuição superior, tem direito a receber esta retribuição enquanto a desempenhar.

2- Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição superior que recebia.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 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 categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenharia.

4- Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- Mensalmente a empresa comunicará às trabalhadoras que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções a que couber remuneração superior o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6- Os períodos de dois e cinco anos a que se alude, respectivamente nos números 2 e 3 desta cláusula, contar-se-ão a partir do primeiro dia de efectiva substituição para a função considerada.

#### 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 5,91 €.

2- Para os efeitos do número anterior considera-se dia de trabalho efectivo a ocorrência de prestação de trabalho nos dois períodos diários, ainda que parcial, relativamente a um deles.

3- O subsídio de alimentação previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no número 1.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio do Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua an-

tiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

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, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7- O subsídio deve ser pago conjuntamente com o salário de Novembro ou, em alternativa, em onze prestações mensais iguais e sucessivas, pagas conjuntamente com as remunerações correspondentes aos meses de Janeiro a Novembro, cabendo à empresa o direito de opção, presumindo-se que esta optou pela segunda hipótese se realizar o primeiro pagamento com o salário do mês de Janeiro e não podendo, nesse caso, ser alterada.

## CAPÍTULO V

### Deslocações

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deslocações - Pequenas deslocações

1- São pequenas deslocações, para efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes, as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino até à partida desse mesmo local.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1- As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local do trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2- Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;

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 do tempo de trajecto e espera na parte

em que exceda o período normal de deslocação nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup> As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3- Os trabalhadores que são habitualmente considerados como não tendo um trabalho fixo, nomeadamente colocadores e serventes, sempre que, no desempenho das suas funções, se desloquem da sede da empresa ou do estabelecimento a que estejam adstritos, têm direito ao pagamento integral das refeições, mediante apresentação de factura.

§ único. Relativamente ao preço da refeição, dever-se-á proceder segundo as regras do senso comum, tendo em conta os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efectue.

4- Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes 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 na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) O início e fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas;

c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7 horas, inclusive;

d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

5- No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria tem direito ao pagamento de 28 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas

1- Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no Continente e Regiões Autónomas ao subsídio de 1,0 %, por dia, da remuneração estabelecida para o grupo 7.

2- Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação.

3- Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup>

4- A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trata de trabalho no Continente.

5- A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com ele coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas.

6- A um seguro de acidentes pessoais no valor de 15 500,00 €, enquanto estiver na situação de deslocado.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tempo de cumprimento

A retribuição será paga 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

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- 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 (em média de 48 horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3- A empresa deverá fazer coincidir com o sábado e o domingo os dias de descanso semanal, periodicamente, para os trabalhadores integrados em turno.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados:

a)

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

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de Quinta-Feira de Ascensão, ou outro com significado local.

2- A Terça-Feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá, ainda, lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base (assim, um trabalhador que aufera 75,00 € mensais e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais

5,00 € salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho nocturno).

3- Quando se verifique a situação prevista no número 2 da cláusula anterior, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

4- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, pago nos termos do número 2 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente, em qualquer desses dias.

5- O disposto nos números 1, 2, 3 e 4 aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias de férias.

2- No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação. Sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar trinta dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio serão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente ao período de férias a gozar.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.



#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as parte acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Sanções

1- A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 39.<sup>a</sup> pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Ausência inferior a um dia de trabalho

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{Hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que  $n$  é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Participação de falta

1- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, 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 46.<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 47.<sup>a</sup>

3- As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

#### Cláusula 47.<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 nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência;

c) Casamento, durante onze dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Nascimentos de filhos, durante três dias;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuem as provas;

h) Doação benévola de sangue, no dia da doação;

i) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) 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 do mesmo teve conhecimento.

3- Quando prova que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### 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 49.<sup>a</sup>

##### Suspensão por um impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o 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 pressupõem 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 caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Previdência.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

#### Cláusula 51.<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 desta convenção 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 da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20 % se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Extinção da relação de trabalho

#### 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 53.<sup>a</sup>

##### Por mútuo acordo

1- É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Com justa causa

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato.

2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de procedimento disciplinar.

3- O processo disciplinar será escrito e a nota de culpa conterá obrigatoriamente a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador e bem assim a indicação do prazo da resposta à mesma, o qual nunca será inferior a três dias úteis.

4- Na sua resposta à nota de culpa, o trabalhador deduzirá por escrito os factos que considere relevantes para o conhecimento da verdade.

5- A empresa só poderá recusar a realização das diligências de prova requeridas pelo arguido desde que as mesmas manifestamente revistam natureza dilatória do processo ou não sejam directamente respeitantes aos factos imputados.

6- A nota de culpa e a intenção de proceder ao despedimento do trabalhador será obrigatoriamente comunicada à comissão de trabalhadores, nas empresas em que exista.

7- Findo o processo e independentemente da sua tramitação legal, este e a respectiva decisão serão comunicados ao sindicato.

8- Para fundamentar a decisão só poderão ser tomados em consideração os factos e circunstâncias invocados na nota de culpa.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Justa causa de rescisão

1- Constituem justa causa para a empresa rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

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) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;

e) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho, ainda que decorrente de estado de embriaguez;

f) Prática 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, desde que esta qualidade seja conhecida pelo trabalhador;

g) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

h) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2- Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações incompatíveis com a continuação do serviço;

b) A falta culposa de pagamento de retribuição na forma devida;

c) A violação culposa das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos na lei e neste contrato;

d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;

e) A lesão culposa de interesses materiais do trabalhador;

f) A conduta intencional da empresa ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

3- Sempre que o trabalhador ponha termo ao contrato por qualquer dos motivos previstos nas alíneas b), c), d) e f) do número anterior, terá direito a indemnização.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1- O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso.

4- Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora

que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

## CAPÍTULO VIII

### Direitos específicos

#### 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 exclusivo, 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 59.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

2- A entidade patronal 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 procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

## CAPÍTULO IX

### Previdência e abono de família

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontualmente para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

## CAPÍTULO X

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Saúde, higiene e segurança no trabalho

1- As entidades patronais terão de 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 leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2- Os refeitórios previstos na alínea *b*) da cláusula 15.<sup>a</sup> terão de existir em todas as empresas independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se os trabalhadores das empresas acordarem na sua inutilidade.

3- Todas as empresas dotarão as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4- Em todas as empresas haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes no número 7 desta cláusula.

5- A comissão de segurança será composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelos trabalhadores.

6- A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o necessário, por peritos, nomeadamente o médico do trabalho.

7- A comissão de segurança 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 sobre higiene e segurança no trabalho;

*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 um dos acidentes ocorridos;

*e*) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

8- A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança.

9- As empresas poderão criar e manter serviços internos ou recorrer a serviços externos à empresa responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 61.<sup>a</sup>-C, afim de responder a todas as necessidades.

10- O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços, só é autorizado com o acordo da comissão sindical e na falta deste do sindicato.

11- Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção:

Podem ser admitidos como técnicos de segurança e higiene do trabalho os trabalhadores que, cumulativamente reúnam as seguintes condições:

*a*) Técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho:  
– Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível V, que integre matéria específica do sector do vidro e dos riscos profissionais decorrentes da actividade;

– Serem titular de CAP (Certificado de Aptidão Profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito.

*b*) Técnicos de segurança e higiene do trabalho:  
– Estarem habilitados com curso de formação profissional

de nível III, que integre matéria específica do sector do vidro e dos riscos profissionais decorrentes da actividade;

– Serem titular de CAP (Certificado de Aptidão Profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito.

12- Para além das situações previstas nas cláusulas seguintes e na legislação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho, as empresas não podem, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador, a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à empresa se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>-A

#### Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho

1- Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nos termos do regulamento que vigorarem ou forem aprovados pelos trabalhadores, nos termos da lei.

2- Para o exercício das funções cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de 5 horas por mês, não acumulável com outros créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras entidades representativas de trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores para a SHST têm direito:

*a*) A receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;

*b*) A estarem correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

*c*) A obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

*d*) A apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional;

*e*) Sem prejuízo do disposto nos números 1 a 3 deste artigo ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

– Admissão na empresa;

– Mudança de posto ou de funções;

– Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;

– Adopção de uma nova tecnologia.

4- Os representantes dos trabalhadores para a SHST serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

*a*) As medidas de higiene e segurança antes de serem pos-

tas em prática;

b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;

f) No recurso ao trabalho por turno ou nocturno.

5- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

6- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-B

##### Comissões de higiene e segurança no trabalho

1- A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas para esse efeito criadas.

2- Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

3- As competências e modo de funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho serão definidas em regulamento próprio a acordar entre as partes.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-C

##### Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectadas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 61.<sup>a</sup>-B, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-D

##### Postos de trabalho isolados

1- Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 61.<sup>a</sup>-B, a empresa, ouvidas as comissões referidas na cláusula 61.<sup>a</sup>-B, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectadas rapidamente situações de emergência tais como acidentes ou doenças súbitas.

2- No trabalho nocturno serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-E

##### Equipamento individual

1- Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não puder ser eliminado na fonte.

2- Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3- A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4- Nos termos do regulamento previsto na cláusula 61.<sup>a</sup>-B, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso normal inerente prestado e que não resulte de actuação dolosa ou negligente do trabalhador.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-F

##### Direito à formação profissional

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2- A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3- As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-G

##### Prevenção e controlo do alcoolismo

No âmbito das políticas de prevenção geral dos riscos profissionais deverão ser incluídos programas de formação sobre o consumo do álcool. Estas acções exigirão intervenção e o empenhamento de todos os actores da prevenção, em particular os representantes dos trabalhadores para a SHST e os próprios sindicatos aos quais caberá, nomeadamente, a sensibilização e responsabilização das entidades patronais, atendendo aos princípios legalmente estabelecidos para a SHST, nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Médico do trabalho

Todas as empresas com mais de 75 trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem competirá:

a) Exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o número 3 da cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Designação do médico

Os médicos do trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Independência do médico

Os médicos do trabalho devem exercer as suas funções com inteira dependência técnica.

### CAPÍTULO XI

#### Das comissões paritárias

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Constituição

1- É criada uma comissão paritária, regulada pelo disposto nesta cláusula e seguintes.

2- São vogais da comissão paritária as entidades subscritoras do presente CCTV e as empresas e associações a quem ele seja aplicado por extensão de âmbito.

3- A comissão paritária, nos termos do respectivo regulamento, poderá funcionar:

a) Em plenário de vogais;

b) Em reuniões sectoriais ou de empresa.

4- Os vogais poderão fazer-se assistir por assessores técnicos.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Atribuições

Serão atribuições das comissões paritárias, além das referidas por este contrato:

a) Promover, por solicitação das partes, a execução do

contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento;

b) Dar parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Das deliberações

As deliberações acordadas pela comissão paritária obrigarão, após a sua publicação, quer as empresas, quer os sindicatos.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Regulamento da comissão paritária

1- As comissões paritárias terão sede na Marinha Grande, em local a designar pelo secretariado.

2- Para assegurar o exercício das funções que são cometidas por esta convenção, haverá um secretariado, constituído por três elementos designados pelo plenário de vogais.

3- Compete ao secretariado:

a) Assegurar o normal funcionamento das comissões paritárias;

b) Convocar os vogais respectivos sempre que haja necessidade do funcionamento das comissões paritárias;

c) Convocar o plenário de vogais, a solicitação de, pelo menos, duas entidades outorgantes nesta convenção;

d) Convocar, quando for caso disso, os árbitros de parte.

4- As comissões paritárias reunir-se-ão a requerimento de qualquer das partes outorgantes nesta convenção, devendo esse pedido ser endereçado ao secretariado sob registo:

a) Conter o motivo do pedido da reunião;

b) Expor detalhadamente os respectivos fundamentos.

5- Recebido o requerimento, as reuniões e deliberações serão efectuadas no prazo máximo de 30 dias, a partir dessa data.

6- A convocação dos vogais será feita por carta registada, com a antecedência mínima de 10 dias, dentro dos quais o respectivo representante será designado e credenciado; com a convocatória será sempre enviada cópia do requerimento e documentação que o acompanha.

7- A falta a uma das reuniões será justificada dentro do prazo fixado no número anterior.

8- No caso de recusa injustificada de comparecimento de vogais, as comissões paritárias deliberarão com os vogais presentes. A deliberação assim tomada carece de ratificação pelo secretariado para ser válida.

9- Nas deliberações sobre a criação de novas categorias profissionais, e sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 10.<sup>a</sup> deste CCTV, constará obrigatoriamente que a categoria criada e a retribuição respectiva serão atribuídas ao trabalhador que já esteja a exercer a função, sendo a retribuição devida, se for caso disso desde a data de entrada do requerimento.

10- A comissão paritária funcionará em plenário sempre que se trate de matéria genérica e em reuniões sectoriais ou de empresa quando a matéria objecto de deliberação diga respeito apenas a uma associação ou empresa e a um determinado sindicato.

11- Nas reuniões plenárias, cada uma das partes dispõe de



um voto.

12- Sempre que, nas deliberações da comissão paritária, não haja deliberação unânime, o pedido será obrigatoriamente submetido a uma comissão arbitral, que decidirá sem possibilidade de recurso.

13- A comissão arbitral será constituída por três membros, sendo dois em representação das partes interessadas e o terceiro escolhido de comum acordo de entre pessoa que não tenha interesse directo no litígio.

14- Para efeito de constituição da comissão arbitral, as partes comunicarão no prazo de oito dias o nome dos árbitros de parte ao secretariado das comissões paritárias.

15- Se qualquer das partes não designar o seu árbitro no prazo estabelecido no número anterior, essa designação será feita pelo secretariado das comissões paritárias no prazo de quarenta e oito horas, dentre os restantes vogais.

16- Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

17- A deliberação da comissão arbitral será proferida no prazo máximo de cinco dias.

18- Aos vogais, aos árbitros e assessores das comissões, devidamente credenciados, será facilitada a livre entrada e circulação nas empresas sempre que, por força do desempenho dessas funções, ali tenham de se dirigir.

19- As despesas de funcionamento do secretariado das comissões paritárias serão suportadas, em partes iguais, pelos sindicatos e pelas outras entidades outorgantes nesta convenção, os primeiros na proporção dos trabalhadores representados, os segundos pelo número de trabalhadoras ao serviço das empresas representadas, no caso de associações patronais, e pelo número de trabalhadores ao seu serviço, no caso de empresas.

20- Não são consideradas despesas do secretariado as efectuadas pelos vogais.

## CAPÍTULO XII

### Regulamentos internos

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

1- As empresas abrangidas pelo presente contrato, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste contrato.

2- Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente CCTV.

## CAPÍTULO XIII

### Sanções disciplinares

#### Cláusula 70.<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 71.<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 do trabalho até seis dias;
- d) Suspensão do trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3- A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de seis meses 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;
- d) A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista nas alíneas c) e d) do número 1 não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

e) As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do número 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinaram.

#### Cláusula 72.<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) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou

até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c*) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3- A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea *c*) do número 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a*), *b*) *c*) *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 dez vezes a importância da retribuição perdida;

*b*) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas *a*) e *b*) do número anterior.

## CAPÍTULO XIV

### Garantia de regalias anteriores

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Das regalias anteriores

Da aplicação do presente CCTV 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 auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes do contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste CCTV.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente CCTV, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Reclassificação ou reconversão

1- Sempre que, por força de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica se imponha a alteração de funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso

em que lerá direito a essa retribuição.

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 retribuição prevista para o grupo 2 da tabela salarial, o trabalhador manterá essa remuneração enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo os critérios de remuneração deste CCTV;

*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 novas funções atinja ou ultrapasse esse montante. Porém, na primeira revisão salarial 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 direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Concorrência de convenções

Qualquer nova convenção colectiva de trabalho de âmbito meramente profissional (horizontal) não será aplicável a trabalhadores abrangidos por este contrato.

#### 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 2016.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Agente de planificação* - É o trabalhador que execute tarefas de preparação, programação e controlo da produção, stocagem e expedição de vidros transformados; recolhe e trata elementos para a elaboração de programas, com base em pedidos de previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações; controla o cumprimento dos programas estabelecidos; assegura as tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

*Ajudante de cozinheiro* - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

*Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro* - É o trabalhador que coadjuva o operador de fornos de têmpera, podendo substituí-lo.

*Ajudante de operador de vidro laminado* - É o trabalhador que coadjuva o operador de vidro laminado, podendo substituí-lo.

*Alimentador de máquinas* - É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

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

*Auxiliar de armazém* - É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

*Auxiliar de composição* - É o trabalhador que tem e seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

*Auxiliar de refeitório ou bar* - É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

*Biselador* - É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além de executar todo o trabalho do arestador de vidro plano, faz bisel, arestas chanfradas, cantos e conchas de bisel, rincão e filete. Entende-se por bisel o desbaste em rampa de pelo menos o dobro da espessura do vidro.

*Caixa principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nos diversos documentos que o acompanham. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-o do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias à sua entrega. Recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

*Caixoteiro de vidro plano* - É o trabalhador que tem como função cortar nas medidas apropriadas as tábuas necessárias para a execução dos caixotes que constrói.

*Carpinteiro de limpos* - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

*Chefe de turno de composição* - É o trabalhador que tem

a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

*Chefe de turno de escolha* - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

*Cobrador* - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

*Colocador* - É o trabalhador que procede à colocação de chapa de vidro, espelhado ou não, depois de previamente ter obtido as medidas dos vãos respectivos, executando os indispensáveis acabamentos na colocação. Tem de saber colocar qualquer tipo de vidro em:

Madeira - a massas, a bites e a bites e massas;

Ferro - a massas, a bites e massas e em clarabóias;

Alumínio - a massas e com perfis vinículos ou à base de borracha;

Cimento - a massas e seu prévio isolamento; Montagem de instalações de vidro temperado e vidro perfilado (muro-lux);

Montagem de vidros em vitrinas expositórias com colagem;

Montagem de painéis de espelhos com patilhas ou por colagem.

Quando necessário, deve fazer pequenos acertos por corte à mão ou à máquina ou desbaste com lixas.

*Colocador de vidro auto* - É o trabalhador que procede à desmontagem dos vidros, procede à preparação e limpeza das superfícies, através do tratamento adequado. Coloca os vidros de acordo com as especificações técnicas fornecidas pela empresa, tendo em conta as características dos vários modelos e marcas de veículos. Estas operações referem-se a todos os tipos de vidros auto, nomeadamente, pára-brisas, portas, vidros laterais e da retaguarda. Deve ser necessário proceder ao desfardamento de painéis e efectuar o teste de impermeabilização.

*Comprador* - É o trabalhador que tem como função contactar os utilizadores com vista ao conhecimento correcto das características do produto; projecta os mercados fornecedores, visando a recolha dos elementos que permitam saber qual o fornecedor que apresenta melhores condições de preço, entrega e qualidade com base nos elementos disponíveis; pode decidir ou propor o acto de compra.

*Condutor de máquinas industriais* - É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

*Contabilista* - É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, separando-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas. Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos



pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos, bem como livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de conta, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores, credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa a documentação necessária eo cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa nomeadamente, listagem de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económica financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

*Contínuo* - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

*Cortador de chapa de vidro* - É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente procede ao corte de chapa de vidro, espelhada ou não, em formatos rectangulares ou moldes, tendo que planificar em função das chapas que tem para utilizar o seu melhor corte em termos de aproveitamento.

*Cozinheiro* - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados. Vela pela limpeza da cozinha dos utensílios e demais equipamentos.

Será classificado nas categorias A, B ou C, consoante tenha a seu cargo preparar mais de 200, de 100 a 200 ou menos de 100 refeições diárias.

*Desenhador* - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

*Director de compras e distribuição* - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de uma empresa ou instituição relativas às compras e à distribuição estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em planejar, dirigir e coordenar as actividades de aquisição de matérias-primas,

materiais, serviços e aprovisionamentos para o fabrico e auto-consumo das empresas industriais, comerciais e outros organismos; determina as necessidades de matérias-primas e de bens de acordo com os «stocks» e os pedidos dos serviços; estuda o mercado e as condições de entrega para estabelecer as disponibilidades e os futuros fornecimentos e redige relatórios sobre as mesmas; estabelece directivas com vista à aquisição de fornecimentos a baixo custo, tendo em conta as normas de qualidade e as condições de entrega; verifica e aprova os contratos, encomendas e as facturas; negocia com os fornecedores a qualidade e as particularidades dos produtos, os preços e as condições de entrega; determina a quantidade de produtos e a armazenagem e providencia para que não hajam materiais excedentários ou em falta, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector. Pode colaborar com outros serviços na definição das normas sobre a certificação dos fornecedores e de qualidade dos produtos a adquirir.

*Director de produção da indústria transformadora* - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de produção de uma empresa estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em planejar, dirigir e coordenar os trabalhos de um ou vários serviços de produção de um estabelecimento fabril industrial; determina os métodos de trabalho de acordo com o planeamento e as directivas definidas e propõe, se necessário, alterações às políticas tendo em conta as possibilidades dos serviços de forma a atingir os objectivos propostos; avalia as necessidades da fabricação em função da capacidade e da rentabilidade do equipamento, da mão-de-obra e dos meios financeiros disponíveis; programa e dirige o trabalho diário define os métodos de gestão e fabricação e propõe alterações, soluções e/ou recomendações; estuda formas de melhoramento de materiais e métodos de fabrico e propõe soluções e/ou recomendações; assegura-se da qualidade dos produtos e elabora directivas relativas à produção; controlar os custos de produção, colabora com os serviços, nomeadamente, de qualidade, gabinete de estudos e de planeamento para promover o melhoramento da qualidade do produto ou o desenvolvimento de novos produtos, bem como para rentabilizar a utilização do equipamento e dos métodos de fabrico; assegura-se do cumprimento das normas de higiene e segurança; aprova o recrutamento e o programa de formação do pessoal com vista à utilização racional e eficaz da mão-de-obra e do equipamento; verifica os resultados das diferentes operações; efectua previsões orçamentais e elabora relatórios e propostas que submete à apreciação da direcção; supervisiona técnica e administrativamente os quadros que lhe estão subordinados; representa o serviço junto de outros serviços da empresa ou do exterior, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

*Director de publicidade e relações públicas* - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de publicidade, relações públicas e informação do público de uma empresa ou instituição estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em planejar, dirigir e coordenar as actividades de publicidade e relações públicas da empresa ou instituição;

negociar contratos de publicidade com representantes da imprensa, rádio e televisão, organismos desportivos e culturais e de agências de publicidade; planejar e implementar programas de informação dirigidos aos poderes públicos, média e público em geral; planejar e implementar campanhas de angariação de fundos por conta de organizações de educação ou comunitárias ou outras sem fins lucrativos; controlar os custos e assegurar a utilização racional dos recursos; estabelecer os procedimentos de execução do trabalho e administrativos e dirigir a sua aplicação prática; programar e dirigir as actividades diárias; representar o serviço junto de outras unidades da empresa ou de terceiros; coordenar outros trabalhadores do departamento ou sector.

*Director de qualidade* - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena toda a actividade respeitante a ao sistema da qualidade da empresa ou da instituição estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em elaborar, aplicar e avaliar as normas da qualidade do produto, elabora planos de controlo, aceitação/rejeição dos produtos desde a recepção até a sua expedição, mantém actualizadas as especificações técnicas e de segurança dos produtos; elabora o plano anual de calibrações e assegura o seu cumprimento, efectua a gestão dos dispositivos de monitorização e medição; assegura-se de que os métodos de amostragem e os aparelhos a utilizar nas análises, ensaios e outras operações são devidamente aplicados, a fim de se obter uma análise rigorosa dos processos e dos produtos e/ou, se necessário, introduzir correcções nos mesmos; analisa e controla, ou dá orientações nesse sentido, a qualidade das matérias-primas, dos processos e produtos finais no laboratório; prepara soluções especiais e/ou outras técnicas para análises e/ou ensaios ou vigia a sua preparação; interpreta os resultados dos ensaios, análises, observações, estatísticas e redige relatórios e, se necessário, propõe e/ou introduz alterações nas normas e especificações técnicas; efectua a verificação e participa na avaliação de fornecedores, acompanhamento e participação na política da qualidade da empresa; acompanhamento da evolução dos objectivos dos processos definidos; dinamiza os mecanismos adequados a fim de informar os serviços de fabrico relativamente às especificações técnicas e orientações a dar aos titulares dos postos de trabalho, actualização de todas as normas/legislação a que o SGQ dá cumprimento, coordena e supervisiona e realiza o tratamento das não conformidades, internas relativas ao produto em curso e final, externas, por virtude das reclamações provenientes de clientes, ou não conformidades associadas a fornecedores, participando na tomada de acções preventivas e correctivas, elaboração do plano anual de auditorias e assegura o seu cumprimento; representa a empresa em todos os assuntos e matérias no âmbito da qualidade e coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

*Director de recursos humanos* - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a política de política de recursos humanos e relações laborais de uma empresa ou instituição. As funções consistem em planejar, dirigir e coordenar as actividades de um serviço numa empresa industrial, comercial ou outra, em matéria de recursos humanos e relações laborais; efectua estudos; propõe e dá pareceres sobre a política de

recursos humanos; planeia e implementa os procedimentos do recrutamento, formação e desenvolvimento, do estabelecimento da estrutura salarial e negociação, de ligação e consulta aos trabalhadores e outros problemas de pessoal; define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos; coordena, no âmbito da gestão previsionar, as operações de carácter técnico respeitantes à selecção, mobilidade e desenvolvimento dos recursos humanos; organiza e coordena o funcionamento de um sistema de análise e qualificação de funções, bem como, as actividades relativas à avaliação do desempenho; assegura o diagnóstico das Necessidades de formação e elabora os planos de formação; colabora na adequação das estruturas e elabora e propõe acções específicas de bem-estar social; elabora e coordena a sua implementação e gestão técnico-económica; assegura as tarefas correntes da administração de pessoal e de registo e arquivo e tem poderes hierárquicos de coordenação sobre todos os trabalhadores.

*Director de serviços* - É o trabalhador que chefia, controla, dirige e coordena um determinado serviço, seja de produção ou administrativo, tendo uma ou mais secções sob a sua responsabilidade.

*Director de serviços administrativos* - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a administração interna ou as operações financeiras da empresa ou da instituição estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em planejar, dirigir e coordenar os serviços administrativos de uma empresa ou de uma instituição, participa na definição da política administrativa; determina as necessidades da organização, designadamente no que se refere aos circuitos de informação e comunicação e aos serviços de apoio administrativo e procede à respectiva implementação; consulta os directores de outros serviços no âmbito das actividades administrativas; participa na definição da política administrativa; organiza e dirige os serviços gerais, com base em estudos de organização e métodos que visam uma melhor gestão dos recursos existentes; assegura o cumprimento de obrigações legais da empresa na área administrativa, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

*Director de serviços financeiros* - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a administração interna ou as operações financeiras da empresa ou da instituição estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em planejar, dirigir e coordenar a actividade dos serviços financeiros de uma empresa ou instituição, participa na definição da sua política financeira; colabora na definição dos objectivos gerais da empresa; determina as prioridades de investimento em colaboração com os directores dos outros serviços e com base em estimativas de custos e de rentabilidade, que submete à apreciação superior; elabora o plano de investimentos; define os meios de financiamento necessários, designadamente, tipo de financiamento e organismos financiadores e conduz as negociações junto desses organismos; define as condições gerais de aplicação da política financeira e controla a respectiva execução; dá pareceres relativos à área financeira; coordena a actividade dos serviços contabilísticos e financeiros;

informa periodicamente a direcção através da apresentação de elementos de apreciação da gestão da empresa e de relatórios, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

*Director de serviços informáticos* - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os serviços informáticos de uma empresa ou instituição estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em participar na planificação do trabalho informático e define os recursos necessários à sua realização, coordena e controla as diferentes unidades do serviço e assegura a gestão financeira e de recursos humanos; providencia pela obtenção dos meios humanos, financeiros e informáticos, necessários à satisfação dos pedidos efectuados; coordena as actividades do serviço, supervisionando a organização dos grupos de estudo e de realização e reuniões de trabalho com responsáveis do projecto; supervisiona as relações entre os grupos de estudo, de realização e exploração controlando e/ou participando na elaboração de procedimentos de circulação de informação a nível interno e externo; coordena as actividades de manutenção e assistência a efectuar; acompanha o desenrolar dos trabalhos de estudo e realização para cada projecto, nomeadamente, no que se refere ao cumprimento do planeamento previsto no plano informático a fim de evitar eventuais atrasos; analisa as estatísticas de utilização do equipamento a fim de garantir uma utilização racional dos recursos disponíveis; estabelece o orçamento anual do serviço a partir dos elementos fornecidos pelas várias unidades, nomeadamente, de estudo, análise e programação e exploração; controla periodicamente as despesas e receitas de cada secção a fim de garantir o cumprimento do orçamento; efectua a gestão do pessoal, designadamente, nos aspectos referentes a recrutamento, promoção, afectação do pessoal por unidade e transferências de acordo com o plano de carga de trabalho; determina as responsabilidades de cada uma das unidades a seu cargo; prepara planos de formação do pessoal em colaboração com os serviços de formação, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

*Director de serviços de investigação e desenvolvimento* - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de investigação e desenvolvimento de uma empresa ou instituição estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em planear, dirigir e coordenar as actividades de investigação e desenvolvimento dentro da empresa ou instituição ou em regime de subcontratação com outra empresa, tendo em vista definir processos tecnológicos, novos produtos ou o aproveitamento de matérias-primas ou o seu melhoramento; planear a investigação e desenvolvimento da empresa ou instituição determinando os objectivos e custos; controlar os custos e assegurar a utilização racional dos recursos; estabelecer os procedimentos de execução do trabalho e administrativos e dirigir a sua aplicação prática; programar e dirigir as actividades diárias; representar o serviço junto de outras unidades da empresa ou de terceiros; coordenar outros trabalhadores do departamento ou sector.

*Director de vendas e comercialização* - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de venda e co-

mercialização de uma empresa ou instituição estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em definir a política de vendas organizando e dirigindo as actividades comerciais da empresa; avalia a situação das vendas e identifica oportunidades de negócio; consulta os órgãos de decisão com vista a determinar as tabelas de preços, as condições de desconto e de entrega e a fixar os orçamentos relativos aos vendedores e à promoção de vendas; define e estabelece o programa de vendas. Pode interferir directamente nos contratos de venda, especialmente os mais relevantes, bem como organizar e contratar os estudos de mercado referentes às operações de venda. Pode tratar com agências da preparação e apresentação das campanhas publicitárias, coordenação de outros trabalhadores do departamento ou sector.

*Director-geral* - É o responsável que assegura a direcção das estruturas e a execução das políticas da empresa. Faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básica, segundo as quais as várias actividades da empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos. Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais. Faz executar em todos os órgãos da empresa as acções de organização e controlo que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

*Embalador* - É o trabalhador que acondiciona chapa de vidro de diferentes dimensões, podendo assegurar o transporte de chapas dos pisos para o local das embalagens ou colocá-los nos contentores.

*Encarregado* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

*Encarregado de embalagem* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

*Encarregado geral* - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexonados com a mesma, se houver.

*Escolhedor de casco* - É o trabalhador que tem como função proceder à selecção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

*Espelhador* - É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além do trabalho de polidor de espelhagem, procede ao espelhamento do vidro com banhos de composição química adequados e respectivas protecções. Deve saber preparar os banhos com os produtos químicos formulados pela empresa.

*Estagiário de escritório e ou caixeiro* - É o trabalhador que estagia para a respectiva profissão.

*Fiel de armazém (chapa de vidro)* - É o trabalhador que, para além da recepção da chapa de vidro, procede ao seu correcto armazenamento e acondicionamento, procedendo ao registo de entrada e saída da referida chapa.

*Foscador artístico a ácido* - É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro por imersão em banho



que prepara. Recebe os artigos a foscar, isola as partes que devem ficar transparentes, coloca as peças em posição adequada de forma a introduzi-las nos reservatórios onde está contido o banho, retira-as decorrido o tempo prescrito e verifica a qualidade do trabalho realizado.

*Foscador artístico a areia de vidro plano* - É o trabalhador que, semi ou automaticamente, para além de fazer o trabalho de foscador a areia, deve saber fazer despolimento parcial sobre superfícies por si desenhadas e recortadas, depois de previamente ter preparado com betumes ou outros materiais apropriados.

*Gerente* - É o responsável pela gestão e controle na execução geral dos trabalhos e orientações definidas.

*Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades. Recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Lavador* - É o trabalhador que lava qualquer obra produzida.

*Maçariqueiro* - É o trabalhador que com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

*Medidor-orçamentista* - É o trabalhador que executa o projecto e determina com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários para a execução da obra considerada; analisa as diversas partes componentes do projecto e a memória descritiva; efectua as medições necessárias e consulta tabelas de preços simples; determina as quantidades e custos de materiais, de mão-de-obra e dos serviços necessários para a execução do trabalho a efectuar, utilizando os seus conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras, indica pormenorizadamente todos os materiais utilizados e as operações a serem efectuadas; organiza o orçamento, compilando todos os elementos detidos; providencia no sentido de manter as tabelas de preços devidamente actualizadas.

*Moldureiro ou dourador* - É o trabalhador que executa, monta e repara molduras servindo-se de ferramentas manuais.

*Montador-afinador* - É o trabalhador que tem como função a montagem, afinação, regulação e integração das máquinas automáticas na garrafaria.

*Montador de aquários A* - É o trabalhador que procede à montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) com dimensões diferentes daquelas que a empresa adoptou como medida padrão.

*Montador de aquários B* - É o trabalhador que unicamente executa as tarefas de montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) nas medidas padrão adoptadas pela empresa.

*Montador de aquários electrificados* - É o trabalhador que tem como função predominantemente montar aquários electrificados, praticando as operações necessárias, designadamente, revitar os aquários em máquinas apropriadas, colá-los de acordo com os esquemas ou desenhos previamente fornecidos pela empresa, cortar as calhas metálicas nas di-

mensões adequadas, proceder à ligação dos componentes eléctricos, tomadas, fichas, interruptores e suportes de lâmpada.

*Montador de caixilhos de alumínio* - É o trabalhador que lê e interpreta desenhos e outras especificações técnicas. Procede à colocação e acertos dos diferentes construtivos das caixilharias de alumínio, fachadas, portas, janelas, montras, divisórias e veda as juntas existentes entre o vão e a armação, com massa adequada na obra. Experimenta no local da obra as condições de funcionamento da estrutura, tais como fechaduras, calhas e vidros, corrigindo eventuais deficiências. Quando necessário, transporta os materiais, manualmente ou por meio de guincho eléctrico. Grava os materiais a aplicar. Procede à colocação dos vidros em caixilhos fixos, portas, janelas e montras de alumínio.

*Montador de candeeiros* - É o trabalhador que, com ferramentas adequadas, procede à montagem de candeeiros ou lustres.

*Montador de componentes eléctricos* - É o trabalhador que procede à montagem de diversos componentes de sistemas de iluminação, agrupando-os num só, ou em vários, para serem colocados nos aquários, por funcionários com essa categoria.

*Montador de espelhos e molduras* - É o trabalhador que unicamente executa as tarefas inerentes à montagem (colar e colocar) de espelhos nas diversas molduras adoptadas pela empresa.

*Montador de espelhos electrificados* - É o trabalhador que tem como função predominante montar espelhos electrificados, praticando as operações necessárias, designadamente furar os espelhos em máquinas apropriadas, colá-los de acordo com os esquemas ou desenhos previamente fornecidos pela empresa, cortar as chapas metálicas nas dimensões adequadas, proceder à ligação dos diversos componentes eléctricos, tomadas, fichas, interruptores e suportes de lâmpadas e proceder ainda ao polimento das saboneteiras.

*Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas* - É o trabalhador que procede à montagem de tampos de vidro em arcas frigoríficas, tendo, para isso, de executar diversas tarefas relacionadas com o corte e colocação dos respectivos perfis.

*Motorista* - É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

*Oficial electricista* - É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

*Operador afinador de máquina automática de serigrafia* - É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam defeitos nas garrafas serigrafadas. Faz as mudanças no equipamento viável (ecrãs, frudes, pinças, cassetes, etc). Vela pelo bom estado da máquina, fazendo afinações e ajuste de temperatura e de velocidade sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade

do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

*Operador de composição* - É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição que necessitam, segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos relais e das correias transportadoras.

*Operador de fornos* - É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de fornos, opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução, monta e afina ferramentas, procede à alimentação e desalimentação dos fornos, auto-controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações, cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar, preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade, providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos.

*Operador de fornos de têmpera de vidro* - É o trabalhador que, para além da condução do forno, tem como função o aquecimento do vidro à temperatura ideal da têmpera, regula a pressão do ar de arrefecimento, monta e ajusta os moldes de curvar de acordo com a configuração do gabari de controlo e monta e ajusta as barras, balanceiros e pinças pertencentes ao conjunto de fixação de vidro.

*Operador de máquina CNC* - É o trabalhador qualificado que, em máquinas do tipo CNC, elabora os desenhos, programa o computador e acompanha o funcionamento da máquina.

*Operador de máquina de corte de chapa de vidro* - É o trabalhador que coloca, manual ou mecanicamente na mesa de corte, chapa de vidro. Introduce as medições correctas, segundo as especificações que lhe são fornecidas previamente. Procede à manutenção da máquina, nomeadamente vigiando os níveis de petróleo nos pratos, o nível de pressão, limpeza e lubrificação.

*Operador de máquina de corte de molduras* - É o trabalhador que introduz as medições correctas, segundo as especificações que lhe são fornecidas previamente, mediante a moldura em vara já feita e executa o corte e montagem da moldura.

*Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel* - É o trabalhador que em máquina semiautomática opera manualmente e através de movimentos sucessivos faz arestas e ou bisel. Tem a seu cargo a afinação e a manutenção da máquina.

*Operador de máquina de fazer aresta e polir* - É o trabalhador que com máquina automática tem como função proceder à colocação dos diferentes tipos de chapa, torneirar as nós e proceder aos ajustes necessários das máquinas sempre que haja mudança de obra. Vigia o sistema de vácuo, verifica o trabalho final e tem ainda a seu cargo a manutenção da máquina.

*Operador de máquina de foscagem* - É o trabalhador que introduz o vidro ou o espelho, na máquina de foscagem. O trabalhador executa a tarefa manualmente ou controla a máquina quando a foscagem é automática.

*Operador de máquina de serigrafia* - É o trabalhador que

opera com máquina de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

*Operador de máquina de vidro duplo* - É o trabalhador que tem como função a execução, em sistema de rotação, de todas as tarefas necessárias à fabricação de vidro duplo em linha semiautomática, nomeadamente identificação de ordens de execução, ordenação de vidro, serrar perfis, coordenação de sequência vidro e perfis, enchimento e armação de perfis, aplicação da 1.ª barreira, carga de linha, lavagem e montagem vidro/perfil, prensagem, aplicação da 2.ª barreira, evacuação da linha e movimentação de paletas/cavaletes.

*Operador de movimentação de cargas* - É o operador a quem compete executar utilizando meios adequados (equipamento e transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, todas as operações de movimentação de produtos com complexidade e exigência técnica, materiais, matéria primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição de produtos, prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessários à embalagem e movimentação do vidro, procede ao fecho das embalagens, prepara e executa cargas em veículos de transporte, zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

*Operador de transformação de vidro* - É o trabalhador que no sector de transformação de vidro, executa em parte ou no todo as seguintes tarefas: opera em todas as máquinas de cortar, bisel, furar, serigrafia e outras; opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos, monta e afina ferramentas, cumpre os programas de produção em conformidade com as notas técnicas internas, auto-controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações, faz registos de produção e de qualidade, providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de vidro laminado* - É o trabalhador que vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves; auto controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

*Pedreiro ou trolha* - É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários nas formas adequadas para a sua aplicação dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes safroeiros e rodela nos potes.

*Pintor à pistola* - É o trabalhador que, servindo-se de uma pistola accionada a ar, executa pinturas de diversos artigos de vidro.

*Polidor de vidro plano* - É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente, pule todo o tipo de trabalho numa oficina de biselagem (arestas, bisa furos de grandes diâmetros, enconches) e disfarça por polimento com diferentes

abrasivos riscos na superfície de vidro.

*Polidor metalúrgico* - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

*Praticante* - É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções coadjuvando os respectivos profissionais.

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

*Promotor de vendas* - É o trabalhador que, actuando em pontos directos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

*Responsável comercial* - É o trabalhador responsável pelo departamento de vendas, competindo-lhe recrutar e dar formação adequada a uma equipa de vendas, fazer prospecções de mercado e desenvolvê-lo, abrir novos clientes, assegurar e controlar as cobranças. Organizar eventos a nível nacional e/ou estrangeiro.

*Secretário de direcção* - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e estenodactilógrafa, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro de caixilhos de alumínio* - É o trabalhador que na oficina interpreta desenhos e outras especificações técnicas, corta os perfilados de alumínio, executa a ligação dos perfilados por meio de rebites, parafusos ou outros processos. Procede à montagem de vidros em caixilhos finos, portas e janelas de alumínio.

*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* - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos.

*Sub-encarregado* - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o encarregado nos trabalhos da sua secção, substituindo-o nos seus impedimentos.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de

utilização; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

Atende e informa o público interno e externo à empresa: atende, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários.

Efectua a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo.

Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa: organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados *dossiers* e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente à elaboração de orçamentos e relatórios. Executa tarefa de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico. Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessárias ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

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

*Técnico de garantia da qualidade de aquírios* - É o trabalhador que verifica em conformidade os processos de



qualidade do produto, com base no padrão, de acordo com as normas e procedimentos técnicos. É o trabalhador que demonstra formação adequada ao domínio e conhecimentos técnicos e específicos nesta área.

*Técnico de informática* - É o trabalhador que repara e opera os sistemas informáticos tais como, hardware, software e redes, quando estes se encontram com defeito ou possível actualização no sistema, também lhe cabe a responsabilidade pela segurança informática da empresa.

*Técnico de laboratório de aquírios* - É o trabalhador que desenvolve e executa actividades de apoio técnico, destinadas a ensaios, pesquisa e validação. Realiza análises de materiais e substâncias em geral, utilizando métodos específicos para cada caso. Observa e efectua a leitura dos resultados obtidos. Elabora relatórios parciais e finais de acordo com as diversas fases em análise.

*Técnico de segurança e higiene no trabalho* - É o trabalhador titular de Certificado de Aptidão Profissional do nível III que, ao nível da função exigida, orienta e executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos superiores.

*Técnico industrial* - É o trabalhador a quem se requer para além de uma adequada formação de base uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas da maior especialização e responsabilidade. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados. De acordo com as suas habilitações e conhecimentos será classificado em grau 1 ou grau 2.

*Técnico oficial de contas* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilista; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados, da exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal: supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenado, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos: procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros e registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É responsável pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade or-

ganizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. De acordo com as suas habilitações e conhecimentos será classificado em grau I ou grau II.

*Técnico de manutenção* - É o trabalhador que estabelece os planos e métodos de lubrificação/manutenção e zela pelo seu cumprimento, diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente, eléctrica, electrónica, mecânica, hidráulica e pneumática; repara ou participa nas reparações em caso de serviço especializado; testa e participa no ensaio do equipamento ou de alguns dos seus componentes; colabora na instalação dos equipamentos e/ou dos componentes; regula e/ou ajusta, quando necessário, o equipamento em função das necessidades da produção; vigia e controla as «performances» do equipamento, nomeadamente, a potência, corrosão, desgaste, vida útil; dá ou providencia, aos vários sectores da empresa, apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados; colabora na gestão de «stocks» e aprovisionamentos referente à sua unidade; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, em vigor, de acordo com as suas habilitações deverá ser classificado em grau I, II, III e grau IV

*Técnico superior de segurança e higiene no trabalho* - É o trabalhador titular do Certificado de Aptidão Profissional de nível V que, para além da exercer as funções inerentes à categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

*Telefonista* - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*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 do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

*Verificador/embalador* - É o trabalhador que tem como função verificar nas chapas de vidro, espelhadas ou não, a existência de defeitos, tais como riscos, falhas, focos queimados, etc., limpa-as devidamente e procede à sua embalagem em papel.



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 sigiene 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	574,20
2	605,10
3	649,60
4	672,90
5	690,80
6	701,10
7	724,20
8	754,70
9	827,00
10	970,90
11	1 348,00
12	1 615,90

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 24,56 €.

**Tabela de praticantes e pré-oficiais**

Praticante	(€)
Até 2 anos	530,00
Até 1 ano	

Pré-oficial		(€)
Do: 1.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, n.º 4	73 % da remuneração do respectivo oficial	530,00
Do: 2.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, n.º 4	82 % da remuneração do respectivo oficial	594,00
Das categorias constantes da cláusula 13.ª, n.º 5	72 % da remuneração do respectivo oficial	530,00
De colocador de vidro auto	82 % da remuneração do respectivo oficial	594,00

Porto, 11 de Abril de 2016.

Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

*António Gonçalves Cruz*, na qualidade de mandatário.  
*Acílio Castro Godinho Sousa*, na qualidade de mandatário.

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 - FECTRANS:

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, na qualidade de mandatário.  
*Carlos Manuel Magalhães Neiva*, na qualidade de mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, relativamente ao CCT celebrado com a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

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

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes

Rodoviários e Urbanos do Norte.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do sector Ferroviário.

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

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

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

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

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

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

Depositado em 17 de maio de 2016, a fl. 190 do livro n.º 11, com o n.º 62/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Portucel, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

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

2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a cerca de 529 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

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

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte, substituí os textos publicados nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2013, parcialmente alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 2013 de 29 de Julho, n.º 20, de 29 de Maio de 2014 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2015.

2- Os valores das bandas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, sendo re-

vistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3- O acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respectiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respectiva fundamentação.

6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevivência.

7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

8- No prazo de 15 dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

9- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016.

### **CAPÍTULO II**

##### **Cláusula 3.ª**

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

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

##### **Cláusula 4.ª**

##### **Admissões**

1- Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da empresa.

2- As admissões serão precedidas de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

3- A empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

4- Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, cer-

tificado comprovativo.

5- No ato de admissão, a empresa fornece ao trabalhador cópias do presente acordo e regulamentos internos

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, contado nos termos da lei, e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração, que é, também, a máxima:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3- Findo o período experimental, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão a título experimental.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Readmissões

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

2- A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Reconversões

1- A empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2- O trabalhador reconvertido passará a auferir a retribuição base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição base do trabalhador reconvertido, retribuição base que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à retribuição base correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75 % da diferença entre a retribuição base correspondente à categoria para que foi reconvertido e a retribuição base correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
- b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Promoções

1- Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.

2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido no Regulamento de Carreiras Profissionais, que figura como anexo I a este AE.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Diminuídos físicos

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Transferências

1- Entende-se por «transferência de local de trabalho» a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2- Por «local de trabalho» entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3- No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

- a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
- b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode resolver o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;
- c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela resolução do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4- Nos restantes casos, quando o interesse da empresa o exija, esta pode transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, respeitando as demais disposições legais aplicáveis.

5- No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6- Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará.

7- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;

b) Pagará um subsídio correspondente a 25 % da retribuição base efectiva e diuturnidades, quando a elas houver direito, durante 24 meses.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional, nos termos da lei, sendo considerada infracção disciplinar a ausência não justificada à formação.

2- O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, aplicando-se aos trabalhadores e à empresa todas as disposições deste acordo.

3- O tempo despendido nas acções de formação que decorram fora do horário de trabalho será pago nas primeiras duas horas com base no salário hora previsto na cláusula 59.<sup>a</sup> e nas posteriores como trabalho suplementar.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

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

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

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada ao desenvolvimento das suas qualificações;

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

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

h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou deste AE;

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

j) Manter permanentemente actualizado em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal com indicação do nome, data de nascimento e admissão, modalidade do contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

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

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

n) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;

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

p) Assegurar aos seus trabalhadores, nas situações de reestruturação, a formação e a preparação necessárias para que estes possam adquirir novas competências e transitar para outras funções compatíveis com as suas capacidades.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

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

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

f) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

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

i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melho-



ria da produtividade da empresa;

j) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

k) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou deste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador;

l) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela empresa;

m) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;

n) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;

o) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;

p) Actuar de uma forma geral de acordo com o Código de Ética em vigor na empresa, desde que devidamente validado.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste AE ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A actividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

a) «AGT» (Assembleia Geral de Trabalhadores), o conjunto de todos os trabalhadores do mesmo estabelecimento;

b) «CS» (Comissão Sindical), a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato, no mesmo estabelecimento;

c) «CI» (Comissão Intersindical), a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;

d) «SS» (Secção Sindical), o conjunto dos trabalhadores do mesmo estabelecimento filiados no mesmo sindicato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou cinquenta trabalhadores da respectiva comissão sindical do estabelecimento, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.

4- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Competência dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes

estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;

b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;

d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CSs ou CI.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a desenvolver a actividade sindical na empresa, nomeadamente a afixar no interior da mesma textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais do estabelecimento.

3- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

4- Para o exercício da acção sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de cinco horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

5- Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de oito horas aos delegados que façam parte da CI.

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

7- Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindi-

calizados - 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados -  $6 + (n - 500) / 200$ .

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

3- As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda, o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2- O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

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

1- Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2- A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos

ao primeiro dia em que faltarem.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Quotização sindical

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

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Direito à greve

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

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na empresa.

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

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

1- Entende-se por «horário de trabalho» a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) «Horário fixo» - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) «Horário móvel» - aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de 15 horas;

c) «Horário flexível» - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) «Horário de turnos rotativos» - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) «Regime de laboração contínua» - aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Turnos

1- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

2- Aos trabalhadores em regime de turnos que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho as empresas fornecerão a refeição em locais apropriados ou pagarão o respectivo subsídio. Em qualquer das situações, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita têm direito a um intervalo de uma hora, que não se considera tempo de trabalho.

4- Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Laboração contínua

1- O período normal de trabalho semanal em laboração contínua é definido em termos médios, com período de referência anual, e não pode exceder, em média, as 40 horas de trabalho.

2- Os horários de trabalho são elaborados para períodos de cinco anos, com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso, e com a integração de dezanove ou vinte dias de férias, por trabalhador, no período de Maio a Setembro, podendo ainda este período de férias ser repartido em sub-períodos, em que um deles terá, pelo menos, dez dias consecutivos.

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

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

3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração

contínua tomam as suas refeições no local de trabalho, não podem abandonar as instalações respectivas e asseguram o normal funcionamento do serviço.

4- Até noventa dias antes de concluído o período dos cinco anos previstos no número dois a empresa e os representantes dos trabalhadores podem reunir para analisar eventuais propostas de alteração aos horários de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Troca de turnos

1- As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa, por período de 2 horas, 4 horas ou 8 horas.

3- As trocas de turno não podem determinar:

a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;

b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;

c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4- As trocas de turno deverão ser «destrocadas» num prazo máximo de 30 dias. Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destruca» logo que possível, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja rapidamente recuperado.

5- Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6- O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1- A empresa pode instituir um sistema de prevenção, remunerado, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer às instalações a que pertence em caso de necessidade. A disponibilidade traduz-se na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3- A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar mensalmente.

4- O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deve restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6- O trabalhador procede ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronuncia de imediato.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2- O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- Considera-se igualmente nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3- Para efeitos do número anterior considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;

b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar é prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4- Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

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

6- No caso de prestação de trabalho suplementar prestado em dia de normal de trabalho, descanso ou feriado, os trabalhadores terão direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.



### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

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

2- O trabalhador tem direito ao fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço ou jantar, nas condições previstas na cláusula 67.<sup>a</sup>, quando o período normal destas estejam intercalados no período de trabalho suplementar.

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

a) Almoço - das 12 às 14 horas;

b) Jantar - das 19 às 21 horas.

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup> nos casos de prestação de quatro ou mais horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

5- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não disponha do seu transporte habitual.

6- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em que o trabalhador não disponha do seu transporte habitual, a empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por km quando deslocados em viatura própria.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal dá direito a descanso nos termos da lei.

2- O trabalho prestado em regime de turnos, em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga, dá direito a descanso compensatório desde que o período de prolongamento seja igual ou superior a quatro horas.

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

4- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação, nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup>, nos casos de prestação de quatro ou mais horas consecutivas de trabalho suplementar.

5- A empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por km quando deslocados em automóvel próprio.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Trabalho em tempo parcial

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

3- Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, ou haja acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferente do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir, periodicamente, com o domingo.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Feridos

1- São feriados obrigatórios os que se encontram previstos na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval, e o feriado municipal onde se situa o local de trabalho.

3- Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços, que prestem serviço nesse dia, podem optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de retribuição correspondente a um dia de salário normal na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 22 dias úteis.



2- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de Janeiro deste último ano.

5- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

6- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início ou termo em dia de descanso semanal do trabalhador.

7- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas pretendidas.

3- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias, nos termos e períodos previstos na lei.

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

5- Os dias de férias são marcados em dias completos, mas podem ser gozados em meios-dias, num máximo de quatro meios-dias por ano, por iniciativa do trabalhador, mediante acordo entre este e a empresa.

6- O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

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

2- As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do novo período de férias.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1- Em caso de doença do trabalhador, de parto ocorrido durante o período de férias ou das ausências previstas no regime legal de parentalidade, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto ou licenças do regime de parentalidade, após o termo do período da licença, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe à empresa. No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de Abril do ano subsequente.

3- A prova da situação de doença pode ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa, e do acompanhamento por médico indicado pela empresa.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Férias e impedimentos prolongados

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho nesse ano, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de trabalho.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de de-

corrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no número 1, pode a empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Junho do ano civil subsequente.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**Violação do direito a férias**

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

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**Exercício de outra actividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Faltas**

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

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

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**

**Faltas justificadas**

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

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

b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrasta e enteados, até 5 dias consecutivos;

c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, de acordo com a lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença e consulta ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convo-

catória ou notificação expressa das entidades competentes;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos e limites legais e conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;

g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas por trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;

i) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, socorros a náufragos e as resultantes da doação de sangue, a título gracioso, nos termos da legislação em vigor;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**Participação e justificação de faltas**

1- As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3- O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**Consequências das faltas justificadas**

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

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

c) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;

d) As previstas na alínea f) da cláusula 51.<sup>a</sup>

3- Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 51.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas justificadas que determinam perda de retribuição, é calculado pela fórmula da cláusula 59.<sup>a</sup>

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Faltas injustificadas**

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 51.<sup>a</sup>, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 52.<sup>a</sup>

2- Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 59.<sup>a</sup>

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas no direito a férias**

1- As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Impedimentos prolongados**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3- Terminado o impedimento que deu origem à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador apresentar-se na empresa para retomar o serviço, no dia útil de trabalho imediato, sob pena de perda de direito ao lugar.

4- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

6- A suspensão não prejudica o direito de durante ela qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO VII

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Retribuição base**

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

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Tempo e forma de pagamento**

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

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Determinação da retribuição horária**

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

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

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

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado nos seguintes termos:

a) Regime de dois turnos com folga fixa - 10 % da retribuição base;

b) Regime de dois turnos com folga variável - 15 % da retribuição base;

c) Regime de três turnos sem laboração contínua - 20 % da retribuição base;

d) Regime de três turnos com laboração contínua - 25 % da retribuição base.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho nocturno.

3- Estes subsídios são devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês, bem como proporcionalmente ao tempo trabalhado nesse regime durante o ano, no caso do subsídio de Natal.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

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

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

4- Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribuição normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de Dezembro.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho nocturno**

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho suplementar**

O trabalho suplementar é pago de acordo com os coeficientes indicados no quadro abaixo:

Tipo das horas em trabalho suplementar		Coeficiente
Dia útil - Diurno	1.ª hora e seguintes	1,375
Dia útil - Nocturno	1.ª hora e seguintes	1,75 a)
Dia - Feriado/Folga/Descanso	Diurna	2,25
	Nocturna	2,375 a)

a) Incul sub. trabalho nocturno.

2- O trabalho nprestado em dia feriado, pelos trabalhadores de laboração contínua será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

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

Sendo:

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

Rh = Retribuição horária

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

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 55,45 €.

2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do número 1, movimente verba inferior a 558,82 € mensais, em média anual.

3- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Retribuição e subsídio de férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição, calculado nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup>, que será pago no mês de Junho; o subsídio de férias será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco ou quatro dias úteis, se estiver integrado em horário geral ou turnos de laboração contínua, respectivamente.

3- No ano da admissão, da cessação do contrato ou da sua interrupção por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de férias corresponderá aos dias de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

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

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2- As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 7,10 € por cada dia de trabalho prestado.



4- Às situações decorrentes da prestação de trabalho suplementar, que confirmam direito à atribuição do subsídio de alimentação é, também, aplicável o disposto no número 3.

5- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta nem ao subsídio respectivo.

6- Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro ou mais horas entre as 0 e as 8 horas.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2- A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador mediante delegação daquele.

3- A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Infracção, procedimento e prescrição

1- Considera-se «infracção disciplinar» a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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

4- Com excepção do previsto no número 3 desta cláusula o procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

sação.

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

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.

2- A empresa deve comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

3- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;

b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;

c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias úteis a contar da recepção da nota de culpa;

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

f) Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, será apresentada cópia do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) O conselho de administração, ou em quem ele delegar, deve ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado, devendo proferir decisão no prazo de 30 dias após a conclusão das diligências probatórias;

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

4- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

5- A decisão de despedimento é comunicada ao trabalhador e, por cópia ou transcrição, à comissão de trabalhadores ou ao sindicato respectivo.

6- A execução da sanção disciplinar caduca decorridos três meses após a decisão ou decorridos três meses de trabalho, no caso de impedimento prolongado por facto imputável ao trabalhador.

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

8- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea *h*) do número 3.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Parentalidade

###### Cláusula 72.<sup>a</sup>

###### Regime da parentalidade

O regime de protecção da parentalidade é o previsto na lei.

#### SECÇÃO II

##### Trabalhadores estudantes

###### Cláusula 73.<sup>a</sup>

###### Trabalhadores-estudantes

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

## CAPÍTULO X

### Segurança e saúde no trabalho

###### Cláusula 74.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pelo empregador.

2- Na organização das actividades destinadas à segurança e saúde, o empregador deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pelo empregador destinadas a as-

segurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

*a)* Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as actividades produtivas da empresa, evitando o risco;

*b)* Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;

*c)* Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

*d)* Informação e formação que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

*e)* Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes na planificação e organização de todas as actividades.

###### Cláusula 75.<sup>a</sup>

###### Obrigações gerais do empregador

1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde no exercício da sua actividade e em todos os aspectos relacionados com o trabalho, zelando de forma continuada e permanente pela aplicação dos princípios, normas e regras estabelecidos neste contrato e na lei.

2- As medidas de prevenção implementadas devem ser coerentemente planificadas e corresponder ao resultado das avaliações técnicas dos riscos associados às várias fases do processo produtivo.

3- Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da actividade em condições de segurança e de saúde.

4- A empresa deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho.

5- A empresa deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

6- É da responsabilidade da empresa os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações de prevenção dos riscos profissionais e vigilância da saúde, não podendo impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

###### Cláusula 76.<sup>a</sup>

###### Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

*a)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e nesta convenção coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

*b)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas

pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pelo empregador máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente na empresa para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios de segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

g) Realizar os testes e exames médicos nas datas em que fôr convocado;

h) Frequentar as ações de formação, em matérias de saúde, higiene e segurança, para que for convocado.

2- O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

4- As obrigações do trabalhador no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Informação e consulta dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes para a saúde e segurança na empresa, devem dispor da formação adequada e de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer relativos à atividade desenvolvida quer em relação à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- O empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar, nos termos e condições legalmente previstos, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde

ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre todas as matérias referentes a segurança e saúde no trabalho.

3- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho, bem como o acesso a estudos académicos relevantes sobre estas matérias.

5- As propostas, consultas e respetivas respostas devem constar em registo próprio, nomeadamente nas atas das reuniões das comissões de saúde e segurança.

6- O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança saúde no trabalho sobre os fatores que reconhecida ou presumivelmente afetem a segurança e saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Primeiros socorros e perigo eminente**

1- Independentemente da forma como organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho, a empresa deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando atempadamente os trabalhadores responsáveis por essas atividades.

2- É dever da empresa formar, em número suficiente, tendo em conta a sua dimensão e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Comissão de segurança e saúde no trabalho**

1- A empresa deve promover, nas suas unidades fabris, a constituição de uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- A comissão de segurança e saúde no trabalho elaborará os seus próprios regulamentos de funcionamento.

3- A comissão de segurança e saúde no trabalho é composta por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo à empresa designar um número idêntico de representantes.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, devendo a eleição obedecer aos requisitos previstos na lei.

2- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de

três anos.

3- Cada representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas previsto na lei.

4- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O crédito de horas previsto nesta cláusula é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

1- O trabalhador deve receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho que ocupa e o exercício de atividades de risco elevado.

2- Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada pelo empregador formação permanente para o exercício das respetivas funções podendo, se necessário, gozar de licença com retribuição e frequentar ações de formação em serviços públicos competentes quando a empresa careça dos meios necessários à realização da formação.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Direitos dos representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores têm o direito e o dever de participar nas reuniões previamente convocadas pelas comissões de higiene e segurança e de reunir com a administração da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

2- Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

## CAPÍTULO XI

### Disposições globais e finais

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes.

2- A comissão paritária tem competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente AE.

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

4- As deliberações deverão constar de ata lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6- A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Convenção globalmente mais favorável

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, os quais, consequentemente, ficam integralmente revogados.

2- A partir da data da entrada em vigor deste acordo, o regime nele previsto aplica-se a todos os trabalhadores integráveis no respectivo âmbito, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis.

3- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria profissional.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Regime transitório

Aos trabalhadores admitidos ao serviço da Portucel anteriormente à data da entrada em vigor do presente AE, continuará a aplicar-se o disposto nas cláusulas e condições do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2010, em que intervieram como outorgantes as estruturas sindicais ora signatárias, e que se encontram taxativamente enunciadas, identificadas e transcritas no infra anexo III, as quais prevalecerão sobre o disposto nas cláusulas do presente AE.

## ANEXO I

### A- Carreiras profissionais de executantes

O modelo de gestão de carreiras executantes considera três carreiras globais dentro das quais são constituídos os percursos naturais de evolução profissional dos trabalhadores, designadamente:

- Carreira industrial
- Carreira corporativa
- Carreira comercial

#### 1- Evolução profissional

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

- Promoção de nível: corresponde à evolução profissional do trabalhador por níveis funcionais da empresa, de acordo com a experiência profissional, o desempenho demonstrado, a aquisição de conhecimentos e/ou valências no âmbito da actividade e as oportunidades organizacionais.

- Progressão na banda: corresponde à evolução salarial do trabalhador dentro de cada nível funcional da empresa, de acordo com o desempenho demonstrado na execução das suas funções, experiência profissional e a dotação atribuída



para o efeito. Os trabalhadores passarão a evoluir dentro da respectiva banda.

### 1.1- Níveis de evolução profissional

Promoção de nível: os níveis funcionais são os seguintes:

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

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

### 2- Evolução profissional

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

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

Estes critérios incluem requisitos mínimos de admissão na carreira, experiência profissional, avaliação do desempenho e aquisição de conhecimentos e valências.

√

### 3- Critérios de evolução profissional

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

Critérios de promoções/Progressões		Mecanismos de avaliação	Progressões	Promoções
1.	Critério de admissão	São os requisitos mínimos gerais de entrada em cada uma das carreiras. Estes requisitos são definidos para cada um dos níveis e aplicam-se no caso de entrada directa para o nível.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Experiência profissional	Tempo mínimo de permanência. O tempo mínimo de permanência é um critério de cumprimento obrigatório. Uma vez atingido o tempo mínimo, este requisito deixa de ser factor de ponderação na evolução profissional.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Desempenho	Avaliação de desempenho, que consiste na análise dos resultados obtidos pelo trabalhador no Sistema de Avaliação de Desempenho de Executantes. Os requisitos deste vector variam de acordo com a fase da carreira em que se encontra o trabalhador, aumentando o grau de exigência ao longo do percurso.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

4.	Potencial/ Aquisição de conhecimentos	Avaliação de conhecimentos, que reflecte a aprendizagem de diferentes postos de trabalho. De modo a progredir na carreira, o trabalhador terá de dominar novos postos de trabalho e/ou valências. Cada novo posto de trabalho/valência tem associado um processo de formação, experiência profissional e avaliação de conhecimento. Para evoluir, o Trabalhador terá de ter um resultado positivo nesta avaliação.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--	--	--------------------------	-------------------------------------

### 3.1- Critérios de admissão

– Os critérios de admissão para funções executantes são os seguintes:

- Idade mínima legal;
- Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente (9.º ano para condutores de MAET);
- Conhecimentos de inglês falado e escrito;
- Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico;
- Aprovação em processo de recrutamento específico.

### 3.2- Experiência profissional

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

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

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

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

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	-
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3 *
A1	3 *

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

### 3.3- Desempenho profissional

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

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

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

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

### 3.4- Aquisição de conhecimentos

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

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

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

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

Equivalências entre carreiras:

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

## Carreira industrial

### 1- Descrição da carreira

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

Nas áreas de produção são enquadrados os trabalhado-

res que, conduzindo ou utilizando o equipamento instalado, realizam transformações físico-químicas ou físicas ou movimentação de materiais.

Nas áreas de manutenção e projectos são enquadrados todos os trabalhadores que desenvolvam acções de manutenção, nomeadamente nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, metalúrgica, óleo-hidráulica e telecomunicações e os trabalhadores responsáveis por desenho de projectos.

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

### Área de produção

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

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

Actuais	Futuras
Operador de processo Operador qualificado - Fogueiro Fogueiro Operador industrial Operador de transformação	Operador de processo
Operador de preparação de madeira Recepcionista de materiais Medidor recepcionista de madeiras	Operador de preparação madeira Recepcionista de materiais
Conductor de MAET Conductor de empilhador Conductor manobrador	Conductor de MAET
Operador de máquinas especiais ( <i>Colheita florestal</i> )	Operador de máquinas especiais ( <i>Colheita florestal</i> )
Operador de expedição	Operador de armazém e expedição

### Área de manutenção e projectos

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores

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

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

Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).

### Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
(2) Técnico de conservação mecânica (1) Técnico de controlo e potência (1) Técnico de conservação eléctrica (2) Técnico de manutenção (2) Oficial de conservação (1) Técnico de instrumentação Oficial (1) Técnico de electrónica Oficial metalúrgico (1) Técnico de instrumentação e controlo industrial (2) Técnico de conservação civil (2) Lubrificador (1) Electricista (1) Técnico de energia e controlo (1) Técnico de telecomunicações (2) Oficial de conservação civil (2) Verificador de equipamentos (1 e 2) Preparador de trabalho (3) Técnicos de desenho (3) Desenhadores projectistas (2) Serralheiro de conservação (2) Agente de conservação preventiva (3) Arquivista técnico (2) Tirocinantes de manutenção (3) Desenhador	(1) Técnico de controlo e potência (2) Técnico de manutenção mecânica (3) Técnico projecto industrial

### Área de laboratório

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

#### Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
Técnico analista de laboratório Analista de laboratório Operador de máquina off set	Analista de laboratório

#### 2- Requisitos mínimos de evolução profissional

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

#### 3- Aquisição de conhecimentos e valências

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

### Área de produção

#### Preparação madeiras, florestais e gerais

Nível	Preparação madeiras	Condução MAET/Colheita florestal
	Cacia/Setúbal	Setúbal/Cacia
C	Coordenação de madeiras	
B	Preparação de madeiras - 1.º operador Recepção de madeiras e outros materiais - 1.º operador	Gruas móveis Gruas manutenção Pás carregadoras Camião porta máquinas
A	Preparação de madeiras - 2.º operador Recepção de madeiras e outros materiais - 2.º operador Afição de navalhas	Gruas fixas Gruas semi-fixas Empilhadores Forwarders - Máquinas de recheia Harvesters - Máquinas de corte

#### 2.1- Experiência (Tempos mínimos)

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	-
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3*
A1	3*

Nota - O nível A1 está apenas destinado para percursos de parque de madeiras, rececionista de materiais e condução de máquinas de elevação e transporte.

#### 2.2- Critérios de admissão

Idade mínima legal; Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente (9.º ano para condutores de MAET).	Conhecimentos de inglês falado e escrito. Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico. Aprovação em processo de recrutamento específico.
---	--

#### 2.3- Avaliação de desempenho individual

Para promoção de nível: Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção; Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.
Para progressão na banda: Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.

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



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

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

**Pasta e recuperação de energia**

Nível	Pasta	Recuperação de energia
	Cacia/Setúbal	Cacia/Setúbal
C	Digestor, lavagem e crivagem (S e C) Branqueamento Máquina de pasta e depuração - Condutor	Caldeira de recuperação e evaporadores, caustificação e fornos da cal - 1.º operador Produção e distribuição de energia - 1.º operador
B	Digestor, lavagem e crivagem - 2.º operador (S e C) Branqueamento - 2.º operador (S e C) Depuração/Transferência de pasta Produtos químicos Máquina de pasta e depuração	Caldeira de recuperação e evaporadores - 2.º operador Produção e distribuição de energia - 2.º operador Fornos e caustificação (C) Central de ciclo combinado (S) Central termoelétrica biomassa (S e C) Tratamento de água e de efluentes
A	Digestor, lavagem e crivagem - 3.º operador (S e C) Secador/Linhas de acabamento Descarga de produtos químicos	Recuperação e energia - 3.º operador (S e C) Abastecimento de águas e desmineralização (S e C) Tratamento de efluentes

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

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

**Papel e área de bobinas**

Nível	Máquina papel	Área de bobinas
	F. P. Setúbal	F. P. Setúbal
C	Coordenação de máquina de papel Zona húmida	Coordenação da área de bobinas
B	Aditivos químicos Preparação de pastas	Bobinadoras Rebobinadoras Embaladoras
A	Zona seca - 2.º operador Desintegração	Auxiliar de bobinagem

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

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

**Transformação e armazéns e expedição**

Nível	Transformação	Armazéns e expedição
	Setúbal	Setúbal/Cacia
C	Coordenação de cut-size Coordenação folio	-
B	Cortadoras de cut-size - 1.º operador Cortadoras folio - 1.º operador Cortadoras formatos especiais - 1.º operador Embalagem resmas - 1.º operador Embalagem paletes - 1.º operador	Despacho Fiel armazém Porta-contentores
A	Movimentação de papel Cortadoras cut-size - 2.º operador Cortadoras folio - 2.º operador Cortadoras formatos especiais - 2.º operador Embalagem resmas - 2.º operador Embalagem paletes - 2.º operador Guilhotina	Movimentação interna papel Movimentação embalagem Expedição pasta/papel

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

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

**Área de manutenção**

	Técnico de controlo e potência	Técnico de manutenção mecânica	Técnico de projecto industrial	
Área	Oficina Recuperação de energia Linha de pasta Máquina de papel 1 Máquina de papel 2 Máquina de papel 3 Máquina de papel 4 Transformação Armazéns e expedição Parque de madeiras Eng. <sup>a</sup> de manutenção		Oficina Recuperação de energia Linha de pasta Parque madeiras Papel Transformação	
Especialidade	Electricidade Instrumentação Electrónica Sistemas de controlo Óleo-hidráulica Accionamento Robótica Inspeção e controlo condição	Mecânica Lubrificação Serralharia civil Soldadura Máquina e ferramentas Plástico e/ou vulcanização Insp. e controlo condição Electromecânica Manutenção de rolos	Civil Estruturas Arquitectura Mecânica Tubagens plásticos e compósitos Aquecimento, ventilação e ar condicionado Diagramas de processo	Electricidade Iluminação Quadros eléctricos Distribuição de energia Instrumentos Sistemas de controlo Óleo hidráulica Arquivo técnico
C2	5 especialidades + 2 áreas	5 especialidades + 2 áreas	5 especialidades + 2 áreas	

C1	4 especialidades + 2 áreas	4 especialidades + 2 áreas	4 especialidades + 2 áreas
B2	3 especialidades + 2 áreas	3 especialidades + 2 áreas	3 especialidades + 2 áreas
B1	2 especialidades + 1 área	2 especialidades + 1 área	2 especialidade + 1 área
A2	1 especialidade + 1 área	1 especialidades + 1 área	1 especialidade + 1 área

**Área de laboratório**

Níveis	Setúbal/Cacia
C	Apoio ao desenvolvimento de novos métodos Capacidade de coordenação de tarefas Ensaio especiais e estudos de processo/produto
B	Apoio aos laboratórios das áreas Auditorias e inspeções ao produto Controlo da qualidade de impressão offset Manutenção e calibração de equipamentos laboratoriais Gestão e preparação de amostras para mercado Elaboração de modelos, métodos de ensaio e procedimentos Controlo e verificação de equipamentos em linha críticos
A	Controlo da qualidade ambiental Controlo da qualidade papel - Ensaio condicionados Controlo da qualidade das águas Controlo de efluentes Controlo de materiais de embalagem Controlo do processo de produção de pasta - Linha de pasta Controlo do processo - Produtos químicos Controlo do processo - Recuperação e energia Controlo do processo - Produção de papel Controlo imediato da qualidade do produto - Papel Controlo imediato da qualidade do produto - Pasta Controlo processo preparação madeiras/Biomassa Ensaio qualidade impressão electrofotográfica e janto de tinta Controlo e verificação de equipamentos em linha não críticos Controlo da qualidade de matérias-primas e subsidiárias fibrosas Ensaio de matérias-primas e subsidiárias - Não fibrosas Ensaio do controlo da qualidade pasta Preparação de soluções/Gestão stocks Recepção qualitativa de materiais de embalagem Verificação operacional de equipamentos laboratoriais
C2	8A + 2B + 3C
C1	6A + 2B ou 6A + 1B + 1C
B2	5A + 1B ou 6A
B1	4A
A2	1A
A1	-

## Carreira corporativa

### 1- Descrição da carreira

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

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

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

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

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

Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança) ou do Sistema de Gestão Florestal.

### Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
Assistente administrativo Escriturário	Assistente administrativo
Fiel de armazém	Fiel de armazém
Recepcionista de materiais	Recepcionista de materiais
Programador de aplicações Programador de sistemas Programador informático Operador informático	Técnico de informática

Nota:

Os trabalhadores com a categoria de secretária poderão aceder ao nível imediatamente superior ao actual, mediante o preenchimento dos requisitos mínimos de evolução profissional da carreira corporativa;

Os trabalhadores com as categorias de auxiliar administrativo, bombeiro, capataz florestal, supervisor florestal, motorista, guarda de propriedade e trabalhador agrícola especializado só poderão ascender ao nível A2, mediante o preenchimento dos requisitos mínimos de evolução profissional da carreira corporativa.

### 2- Requisitos mínimos de evolução profissional

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

#### 2.1- Experiência (Tempos mínimos)

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	-
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3 *
A1	Não aplicável

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



2.2- Critérios de admissão

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

2.3. Avaliação de desempenho individual

Para promoção de nível: Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção; Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.
Para progressão na banda: Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.

3- Aquisição de conhecimentos e valências

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

Nível	Recursos humanos	Contabilidade e fiscalidade	Compras, armazém e gestão de stocks
C	Serviços administrativos III Pessoal III Desenvolvimento e formação III	Contabilidade financeira nível III (CA e F) Contabilidade analítica nível II (CA e CF) Preparação de informação de gestão (CA) Preparação de informação financeira II (CA) Fiscalidade nível II (CF) Fiscalidade nível III (F) Preparação de informação financeira I (F)	Gestão de compras e fornecedores III Organização e armazenamento materiais III Gestão de stocks III
B	Serviços administrativos II Pessoal II Posto médico II Desenvolvimento e formação II	Contabilidade financeira nível II (CA, CF e F) Contabilidade analítica nível I (CA e CF) Preparação de informação financeira I (CA) Conferência de facturas estrangeiras (CF) Reconciliação de contas (CF) Fiscalidade nível II (F)	Gestão de compras e fornecedores II Organização e armazenamento materiais II Gestão de stocks II
A	Serviços administrativos I Pessoal I Posto médico I Desenvolvimento e formação I	Contabilidade financeira nível I (CF, CA e F) Fiscalidade nível I (CF, CA e F) Reconciliação de contas (CA) Tratamento de documentação e arquivo (CF) Registo e tratamento de facturas (CF) Conferência de facturas nacionais (CF)	Gestão de compras e fornecedores I Organização e armazenamento materiais I Gestão de stocks I
Conhecimentos gerais	Domínio de língua estrangeira Elaboração de relatórios e mapas de actividade Informática na óptica do utilizador (office) Aplicação informática de suporte à actividade Arquivo e tratamento de documentação da actividade		
C2 C1 B2 B1 A2 A1	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100 % A; B e C) + coordenação + domínio dos conhecimentos gerais 50 % C + 100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais 100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais 50 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais 100 % A da área específica + 3 conhecimentos gerais -		

Níveis	Administrativa	Sistemas de informação	Financeira	Estatística técnica
C		Desenvolvimento de soluções Documentação de suporte à infraestrutura	Tesouraria III	Estatística III
B	Preparação das fichas de formação Elaboração de pedidos de informação técnica Gestão do espaço de trabalho Elaboração de análises estatísticas Preparação de apresentações de suporte à direcção Elaboração/análise de indicadores de desempenho preparação, análise e carregamento em sistema de contratos de arrendamento florestal	Instalação e manutenção de infraestrutura II Formação a utilizadores	Tesouraria II	Estatística II
A	Preparação de reuniões Requisições diversas Tratamento do processo de deslocações Suporte administrativo Atendimento telefónico Tratamento de correspondência Economato Acompanhamento de contratos de arrendamento florestal	Instalação e manutenção de infraestrutura I Inventário de equipamentos Arquivo de documentação Suporte simples aos utilizadores Conhecimentos avançados office	Tesouraria I	Estatística I
Conhecimentos gerais	Domínio de língua estrangeira Elaboração de relatórios e mapas de actividade Informática na óptica do utilizador (office) Aplicação informática de suporte à actividade Arquivo e tratamento de documentação da actividade			
C2	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100 % A; B e C) + coordenação + domínio dos conhecimentos gerais			
C1	50 % C + 100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais			
B2	100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais			
B1	50 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais			
A2	100 % A da área específica + 3 conhecimentos gerais			
A1	-			

### Carreira comercial

#### 1- Descrição da carreira

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

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

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

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

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

Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).

**Enquadramento das categorias ou funções**

Actuais	Futuras
Assistente administrativo Profissional construção civil Fiel de armazém	Assistente comercial

**2- Requisitos mínimos de evolução profissional**

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

**2.1- Experiência (Tempos mínimos)**

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	-
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3 *
A1	Não aplicável

**2.2- Critérios de admissão**

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

**2.3- Avaliação de desempenho individual**

Para promoção de nível: Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção; Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.
Para progressão na banda: Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.

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

**3- Aquisição de conhecimentos e valências**

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

Níveis	Operações	Marketing	Assistência técnica, desenvolvimento e qualidade do produto
C	Gestão planeamento de produção III Gestão do processo expedição III Customer service III	Relatórios e estatísticas Consultas de mercado Suporte à gestão do orçamento da área	Aprovisionamento materiais embalagem III Controlo qualidade materiais embalagem III Desenvolvimento materiais embalagem III
B	Gestão planeamento de produção II Gestão do processo expedição II Customer service II	Gestão e organização de visitas à fábrica Gestão de merchandising conferência de facturas	Aprovisionamento materiais embalagem II Controlo qualidade materiais embalagem II Desenvolvimento materiais embalagem II
A	Gestão planeamento de produção I Gestão do processo expedição I Customer service I	Elaboração de mapas de actividade Gestão do arquivo documental Gestão de processos administrativos	Aprovisionamento materiais embalagem I Controlo qualidade materiais embalagem I Desenvolvimento materiais embalagem I

Conhecimentos gerais	<p>Conhecimento de estatística básica</p> <p>Conhecimento da cadeia de valor - Áreas adjacentes</p> <p>Domínio de línguas estrangeiras</p> <p>Aplicação informática de suporte à actividade</p> <p>Informática na óptica do utilizador (office)</p>
C2 C1 B2 B1 A2 A1	<p>Domínio dos postos de trabalho da área específica (100 % A; B e C) + coordenação + domínio dos conhecimentos gerais</p> <p>100 % C + 100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais</p> <p>100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais</p> <p>50 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais</p> <p>100 % A da área específica + 3 conhecimentos gerais</p> <p>-</p>

### Áreas de conhecimento específicas

#### Carreira corporativa

Conhecimentos específicos das áreas de Recursos Humanos

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



Conhecimentos específicos das áreas de sistemas de informação

	I	II
Desenvolvimento de soluções de soluções	Desenvolvimento de soluções de apoio à infraestrutura Desenvolvimento de soluções colaborativas Programação de sistemas Programação aplicacional	
Instalação e manutenção de infraestrutura	Instalações simples de equipamento e software Pacotes de software genéricos Cablagem de rede Periféricos Procedimentos de operação Aplicações de negócio básico	Instalações complexas de hardware e software Pacotes de software específicos Instalação e configuração simples de rede Processos de aquisição de bens informáticos Operação de servidores Periféricos fabris Monitorização da infraestrutura Aplicações de negócio avançado

Conhecimentos específicos das áreas de compras, armazém e gestão de stocks

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

## Conhecimentos específicos das áreas de contabilidade e fiscalidade

	I	II	III
Contabilidade financeira	Noções de contabilidade Componentes das demonstrações financeiras Contabilização de gastos e ganhos Contabilização de imobilizado I	Contabilização de imobilizado II Ajustamentos e provisões Especialização dos exercícios	Análise do balanço Análise da demonstração dos resultados Impostos Existências
Contabilidade analítica	Noções básicas Centros de custo e de lucro Divisões Alocação de operações aos centros de custo ou a áreas de resultados	Ordens Valorimetria de existências Processo de valorização de existências	
Fiscalidade	IVA - tratamento nos documentos nacionais IVA - códigos de IVA e impactos declarativos Declarações/guias mensais de retenções	IVA - tratamento nos documentos estrangeiros IVA - preparação de declarações IRC - noções base (art.ºs 1 a 2X) Declaração Mod 10	IRC - Preparação e análise de estimativa IRC IRC - Preparação e análise de Mod 22 IES - preparação IVA - preparação de declarações dos registos de IVA Auxílio para preparação dos dossiers de preços de transferência e dossier fiscal Declarações Mod 30/34
Preparação de informação financeira	Preparação de contas mensais para distribuição interna Análise da coerência das contas mensais preparadas	Preparação de notas para ABDR Preparação de detalhes sobre contas mensais	
Preparação de informação de gestão	Preparação e análise de mapas para resposta a pedidos específicos e não recorrentes		

## Conhecimentos específicos da área de estatística técnica

	I	II	III
Estatística Técnica	Preparação/Edição relatórios estatísticos diários da produção pasta Preparação/Edição relatórios estatísticos diários de paragens Preparação/Edição relatórios estatísticos diários ambiente	Preparação/Edição relatórios estatísticos mensais da produção pasta Preparação/Edição relatórios estatísticos mensais de paragens Preparação inquéritos oficiais	Elaboração de relatórios estatísticos diários e mensais da produção papel e reclamações Sistema de gestão de resíduos: - Elaboração de relatórios - Manutenção tabelas Análise de variáveis/ Query baseados para resposta solicitações internas e externas Preparação de apresentações

## Conhecimentos específicos da área financeira

	I	II	III
Tesouraria	Noções de contabilidade Processos de contabilização de transações financeiras (pagamentos, recebimentos, compensações) Noções básicas de cálculo financeiro	Conhecimento do sistema bancário Conhecimento dos sistemas de pagamento nacionais e internacionais Análise e controlo de custos associados às movimentações bancárias Cálculo financeiro intermédio	Conhecimento de produtos financeiros especializados (garantias, créditos documentários, confirming) Controlo e análise de crédito Controlo e análise de fornecedores Orçamentação de tesouraria

**Carreira comercial**

## Conhecimentos específicos das áreas de operações

	I	II	III
Planeamento de produção	Inserção de encomendas de stock Verificação e acerto das ordens de fabrico	Gestão e optimização de PRS Elaboração de transformation orders Verificação do status das encomendas e replaneamento	Elaboração e optimização de ordens de fabrico Diagnóstico de necessidades de makings Importação das SRO's Elaboração da Manf. Order/RW Orders Optimização da sequência dos grupos de máquinas Verificação das optimizações
Customer service support	Atribuição de produtos a clientes e consignatários Gestão e manutenção da base de dados de produtos Libertação de encomendas pedidos de cativação	Gestão e manutenção da base de dados de produtos Pedidos de cativação de matérias Gestão e reposição de stock de plataformas Gestão de encomendas de fornecedores externos Criação de product items Controlo do cumprimento dos requisitos da product offer	Gestão e reposição de stocks de plataformas Gestão de encomendas de fornecedores externos
Customer service assistant	Registo de encomendas Envio de confirmação de encomendas Envio de facturas, notas de débito e crédito Envio de packing lists Gestão e manutenção da base de dados de consignatários Gestão e manutenção da base de dados de article numbers	Call-offs das plataformas Elaboração de planos de cargas Inserção e análise de reclamações Follow up de encomendas e informação do estado da encomenda Informação de pagamento e envio de documentação bancária	Tramitação documental de trade finance Tramitação documental de documentos de exportação

Processo expedição	<p>Booking de espaços</p> <p>Controlo das necessidades e planos de carga</p> <p>Análise de late orders</p> <p>Planeamento de encomendas</p> <p>Planeamento e acompanhamento de cargas por rodovia</p>	<p>Optimização de cargas</p> <p>Alocação de custos e serviços por carga efectuada</p> <p>Planeamento e conferência de custos de transporte</p> <p>Análise do plano de cargas e monitorização de atrasos</p> <p>Acompanhamento da carga até ao cliente</p> <p>Escalonamento das cargas de acordo com as disponibilidades do armazém</p> <p>Gestão do parque de contentores</p> <p>Assegurar a elaboração do plano de cargas</p> <p>Contacto com fornecedores para resolução de problemas</p>	<p>Planeamento e acompanhamento de cargas marítimas</p> <p>Tramitações documentais de transporte</p> <p>Definição e controle de objectivos de curto e médio prazo</p> <p>Assegurar a elaboração do plano de cargas</p> <p>Definição de acções de optimização do processo</p>
--------------------	---	---	--

Conhecimentos específicos das áreas de assistência técnica e desenvolvimento do produto

	I	II	III
Aprovisionamento materiais embalagem	<p>Inserir pedidos de gestão</p> <p>Inserir não conformidades</p> <p>Inserir de pedidos de compra</p> <p>Determinar necessidades de ME com necessidade a pedido</p> <p>Determinar necessidades de ME com ponto de encomenda</p>	<p>Inserir parâmetros de stock</p> <p>Criar aprocodes de ME</p> <p>Controlo e conferência de facturas</p> <p>Participar na reunião diária transformação</p> <p>Alterar estatutos de gestão</p> <p>Determinar necessidade de ME com procura dependente</p> <p>Inserir dados para reporting a entidades externas</p>	<p>Verificar disponibilidade de materiais para SC (material check)</p> <p>Acompanhar processos de transição de ME</p> <p>Determinar necessidades de ME com estatuto não corrente</p> <p>Seguimento de cotas de fornecedores</p> <p>Balancear entregas com capacidade de recepção de materiais</p>
Controlo qualidade materiais embalagem	<p>Cumprir PIE de ME</p> <p>Inserir não conformidades</p> <p>Mantem arquivo de padrões de ME</p>	<p>Recolher dados de não conformidades de ME na produção</p> <p>Inserir dados para reporting a entidades externas</p> <p>Controlo de material não conforme</p>	<p>Acompanhar testes industriais de ME</p> <p>Validar não conformidades de ME</p>
Desenvolvimento materiais embalagem	<p>Inserir pedidos de gestão</p> <p>Inserir não conformidades</p> <p>Inserir de pedidos de compra</p> <p>Preparar processo de desenvolvimento</p>	<p>Elaborar relatório desenvolvimento ME</p> <p>Alterar estatutos de gestão</p> <p>Seguir processos de desenvolvimento</p> <p>Verificar parâmetros técnicos das FEME</p> <p>Conferência de facturas</p> <p>Inserir dados para reporting a entidades externas</p>	<p>Seleção da tecnologia a utilizar num determinado trabalho</p> <p>Aprovação no fornecedor das primeiras provas em máquina</p>

### B- Carreiras profissionais de quadros médios e superiores

O modelo de carreiras de quadros considera todos os quadros pertencentes à Portucel abrangidos nas categorias de quadros superiores e quadros médios/intermédios.



	Categorias actuais
Quadro superior	Chefe departamento 0 Chefe departamento 1 Chefe departamento 2 Técnico superior Analista de sistemas Técnico de sistemas Chefe de serviço Analista de aplicações
Quadro médio	Chefe de sector industrial Chefe sector administrativo Encarregado geral fabril Encarregado turno fabril Encarregado fabril Técnico administrativo Técnico comercial Técnico industrial Chefe de turno fabril

## Níveis de evolução profissional

Quadro superior		Carreira de gestão	Carreira técnica
	5	Responsável 5	
4	Responsável 4		Técnico 4
3	Responsável 3		Técnico 3
2			Técnico 2
1			Técnico 1

Quadros médios		Carreiras: industrial, comercial e administrativa
	D2	
D1		

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

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

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

### Carreiras quadros superiores

#### I) Definição

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

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

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

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

#### II) Âmbito

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

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

### III) Níveis de evolução profissional

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

Quadro superior		Carreira de gestão	Carreira técnica
	5	Responsável 5	
	4	Responsável 4	Técnico 4
	3	Responsável 3	Técnico 3
	2		Técnico 2
1		Técnico 1	

### IV) Descrição da carreira

Requisitos mínimos de entrada	
<p>Habilitações literárias: licenciatura ou superior.</p> <p>Línguas: domínio de inglês.</p> <p>Conhecimentos técnicos específicos adequados à respectiva área funcional.</p> <p>Competências comportamentais valorizadas: resolução de problemas, iniciativa, inovação, ambição profissional, flexibilidade, orientação para resultados e trabalho em equipa.</p> <p>Potencial ao nível de liderança e gestão de pessoas.</p>	<p>Exp. profissional</p> <p>Entrada estágio profissional com duração mínima de 12 meses (no caso de recrutamento externo em início de carreira).</p> <p>- Aprovação em processo de recrutamento específico;</p> <p>- Disponibilidade para trabalhar em turnos (quando a natureza das funções o requeira).</p>

IV) a) Descrição carreira de gestão

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

IV) a) Descrição carreira de gestão

Requisitos	Requisitos de evolução profissional - Carreira de gestão		
	Área industrial	Área comercial	Área corporativa
Avaliação de desempenho *	- Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos - Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos		
Nível			

Experiência profissional/ Competências e conhecimentos	5	- Comprovados conhecimentos de duas áreas fabris (preferencialmente conhecimentos de pasta e papel)	- Conhecimentos comprovados em duas áreas comerciais (preferencialmente entre marketing, comercial e logística)	- Conhecimentos comprovados em duas áreas de suporte (preferencialmente transversal à direcção)
		- Experiência relevante em função de gestão de nível 4 (ou equivalente no exterior) - Demonstração de competências de liderança, visão estratégica do negócio, iniciativa e assertividade - Requisito preferencial: chefia/ participação de projecto transversal de natureza estratégica no GPS*		
	4	- Experiência relevante em função de nível 3, de gestão ou técnica (ou equivalente no exterior) - Demonstração de competências de coordenação de equipas, iniciativa e visão estratégica - Requisitos preferenciais: - Experiência em 2 sub áreas/ processos da área de responsabilidade - Chefia/ participação em projectos transversais à direcção*		
	3	- Domínio técnico da área funcional correspondente - Demonstração de competências de orientação para os resultados e para o cliente, flexibilidade, ambição profissional, resolução de problemas e iniciativa - Capacidade de gestão de equipas		

\* Não aplicável a processos de recrutamento externo.

IV) b) Descrição carreira técnica

Descrição - Carreira técnica		
Níveis	Definição	Âmbito de responsabilidade
Técnico nível 4	São funções que requerem um domínio técnico integral de competências numa área de conhecimento. Pressupõe a existência de funções com elevado grau de autonomia e de tomada de decisão de âmbito técnico. Funções que se dedicam ao estudo de questões muito complexas, apresentando soluções inovadoras de elevado âmbito técnico ou estratégico e com impacto significativo na organização. Poderá incluir a gestão/supervisão de projectos.	- Incidência no plano estratégico com impacto significativo ao nível da tomada de decisões do grupo; - Responsabilidade sobre processos heterogéneos e muito complexos; - Domínio integral de competências numa área de conhecimento com elevado nível de complexidade.
Técnico nível 3	São funções que requerem um domínio técnico ou especializado de uma área de conhecimento. A sua execução implica o domínio de procedimentos e, frequentemente, a supervisão/controlo funcional de processos ou sistemas complexos. São funções que apresentam soluções técnicas inovadoras com impacto económico-estratégico no grupo.	- Incidência no plano estratégico/tático com impacto nos resultados da direcção ou organização; - Responsabilidade sobre processos heterogéneos e complexos; - Domínio de competências numa área de conhecimento complexa.
Técnico nível 2	São funções que requerem um conhecimento técnico ou especializado, adquirido através de formação específica, qualificações profissionais ou através de experiência profissional. A sua execução implica o domínio de procedimentos, processos ou sistemas com algum nível de complexidade.	- Incidência no plano tático com impacto nos resultados da direcção; - Responsabilidade sobre processos complexos; - Elaboração de pareceres que sustentem a tomada de decisões.



Técnico nível 1 (Entrada)	São funções de suporte técnico/operacional à consecução da actividade regular da organização. Pressupõem o tratamento de situações e/ou problemas com algum grau de complexidade técnica. São funções que contemplam a execução de um conjunto de actividades predominantemente orientadas por procedimentos predefinidos e/ou estandardizados e sujeitas a supervisão.	- Incidência no plano operacional, sujeito normalmente a coordenação superior estreita; - Domínio de procedimentos e normas diversificados face a problemas relativamente complexos.
---------------------------	---	---

V)b) Descrição carreira técnica

Requisitos de acesso	Carreira técnica		
	Área industrial	Área comercial	Área corporativa
Avaliação de desempenho	- Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos - Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos		
Nível			
Experiência profissional/ Competências e conhecimentos	4	- Domínio integral de competências técnicas na sua área de responsabilidade - Conhecimentos comprovados de 2 áreas de conhecimento dentro da área funcional (industrial, comercial ou corporativa) - Demonstração de competências de resolução de problemas, orientação para resultados, iniciativa e visão estratégica - Requisito preferencial: gestão de projectos transversais de natureza estratégico no GPS (*)	
	3	- Domínio do conhecimento técnico específico requerido para o desempenho da função - Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa e pensamento conceptual - Requisitos preferenciais: - Experiência relevante em duas áreas de responsabilidade - Participação em projectos transversais à direcção a que pertence (*)	
	2	- Domínio do conhecimento técnico específico, procedimentos e sistemas da função - Formação profissional ou experiência profissional no domínio técnico - Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa, flexibilidade e orientação para resultados	
	1	- Requisitos mínimos de entrada para quadro superior	

(\*) Não aplicável a processos de recrutamento externo.

### Carreiras quadros médios

#### I) Definição

Neste grupo funcional estão enquadrados os trabalhadores que:

1- Desempenham funções de chefia operacional nomeadamente na coordenação, distribuição e orientação do trabalho de funções executantes, segundo directrizes superiores. A estas funções cabe o controlo e supervisão de *standards*, normas e procedimentos, actuando com algum nível de autonomia, no âmbito das políticas e procedimentos previamente definidos.

2- Inclui ainda funções que requerem um nível de conhecimento especializado e que normalmente incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos. Estas funções são desempenhadas num âmbito de actuação com algum nível de autonomia, de acordo com políticas e procedimentos previamente definidos.

## II) Âmbito

### **Carreira industrial**

#### Supervisor

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

- Supervisores (manutenção, produção, armazém) - correspondem a funções responsáveis pela gestão de uma equipa de executantes para as áreas de manutenção, produção e armazém.
- Supervisores de turno - correspondem a funções responsáveis pelos turnos e gestão da respectiva equipa de executantes.
- Supervisores de equipa - correspondem a funções responsáveis pelos turnos e/ou coordenação de equipa de executantes para o parque de madeiras, manutenção, armazéns de pasta e papel e transformação/acabamento.

#### Técnico industrial

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

### **Carreira comercial**

#### Técnico comercial

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

### **Carreira administrativa**

#### Técnico administrativo

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

## III) Níveis de evolução profissional

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

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

IV) Descrição da carreira

Requisitos mínimos de entrada	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilitações literárias: 12.º ano ou curso técnico-profissional (ou experiência profissional equivalente)</li> <li>- Línguas: bons conhecimentos de inglês (falado e escrito)</li> <li>- Conhecimentos técnicos específicos adequados à respectiva área funcional</li> <li>- Competências comportamentais valorizadas: resolução de problemas, orientação para resultados, flexibilidade e trabalho em equipa</li> <li>- Potencial ao nível de coordenação de pessoas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumprimento do plano de formação específico</li> <li>- Avaliação de desempenho média de 2,25 nos 3 anos anteriores (não aplicável a processos de recrutamento externo)</li> <li>- Aprovação em processo de recrutamento específico</li> <li>- Disponibilidade para trabalhar em turnos (quando a natureza das funções o requeira)</li> <li>- Estágio profissional com duração mínima de 12 meses (no caso de recrutamento externo em início de carreira)</li> </ul>

**Requisitos de evolução profissional**

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

\* Não aplicável a processos de recrutamento externo.

**C- Enquadramento dos trabalhadores**

Critério de conversão

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

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

		<b>Quadros Superiores</b>	
		Níveis anteriores	
<b>NOVOS NÍVEIS</b>	<b>5</b>	0 e 1	
	<b>4</b>	2	
	<b>3</b>	3 e 4	
	<b>2</b>	5	
	<b>1</b>	6	

		<b>Quadros Médios</b>	
		Níveis anteriores	
<b>NOVOS NÍVEIS</b>	<b>D2</b>	4 e 5	
	<b>D1</b>	6 e 7	

ANEXO II

**Bandas salariais**

**Quadros Superiores**

Níveis	Bandas Salariais ( € / Ano )		
5	64.408 €	-	97.726 €
4	54.157 €	-	82.461 €
3	39.002 €	-	63.516 €
2	30.532 €	-	46.245 €
1	23.625 €	-	36.104 €

**Quadros Médios**

Níveis	Bandas Salariais ( € / Mês )		
D2	1.571 €	-	3.278 €
D1	1.282 €	-	2.431 €

**Executantes**

Nível	Zona de Admissão	Banda Salarial ( € / mês )		
C2		1.337 €	-	2.362 €
C1		1.177 €	-	2.149 €
B2		1.072 €	-	1.951 €
B1		966 €	-	1.489 €
A2	771 €	879 €	-	1.364 €
A1	702 €	804 €	-	1.087 €



### ANEXO III

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

Nos termos e para efeitos do previsto na cláusula 85.<sup>a</sup> do presente AE, procede-se à seguinte enunciação taxativa:

A- Cláusulas e condições do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2010, que continuarão a aplicar-se aos trabalhadores da Portucel admitidos anteriormente à entrada em vigor do presente AE:

A.1- Cláusulas:

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na empresa.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Laboração contínua

1- O horário de trabalho de laboração contínua é anual e corresponde em média a 39 horas de trabalho semanal.

2- Os horários de trabalho serão elaborados, para períodos de cinco anos com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso, e com a integração de dezanove ou vinte dias de férias, por trabalhador, no período de Maio a Setembro, podendo este período de férias ser repartido em sub-períodos, em que um deles terá, pelo menos, dez dias consecutivos.

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

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

3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomarão as suas refeições no local de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respetivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

4- Até noventa dias antes de concluído o período dos cinco anos previstos no número dois a empresa e os representantes dos trabalhadores podem reunir para analisar eventuais propostas de alteração aos horários de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Férias

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

##### Determinação da retribuição horária

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

(Remuneração base + diuturnidades + subsídio de turno + I. H. T.) x 12 / período normal de trabalho semanal x 52

2- Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88 % da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 66.<sup>a</sup>

2- As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respetiva antiguidade.

3- Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de Maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á, apenas a partir de 1 de Janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroatividade.

4- Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da empresa em 31 de Maio de 1994 aplica-se o regime constante da cláusula 62.<sup>a</sup> do AE Portucel, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

5- As diuturnidades vencidas, até 28 de Fevereiro de 2015, foram extintas por incorporação na retribuição mensal. Os trabalhadores que até àquela data ainda não tivessem atingido o limite máximo, de diuturnidades, previsto nos números 2 e 4 da presente cláusula, ser-lhe-á incorporado anualmente as diuturnidades vencidas até que perfaçam o limite acima referido.

6- Mantem-se para as diuturnidades vencidas a actual forma de cálculo de acordo com a base de indexação.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores no regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte:

a) 9,52 % da referida base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga fixa;

b) 10,96 % da base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga variável;

c) 12,38 % da base de indexação, quando no regime de três turnos sem laboração contínua;

d) 20 % da base de indexação, quando no regime de três turnos com laboração contínua.

1.1- No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, os trabalhadores que devam permanecer ininterruptamente nos

seus postos de trabalho, aos quais a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho, aos valores de subsídio de turno referidos, acrescem, respetivamente, 10 % e 7 % da remuneração base individual.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho noturno.

3- Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

5- Os trabalhadores no regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento mínimo de 11 feriados por ano de serviço efetivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respetivo horário de trabalho.

6- As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem aos 11 dias indicados no número anterior.

7- Os feriados referidos no número 5 são pagos ao longo do ano, ao ritmo de um feriado em cada mês, com a exceção do mês de Novembro. Os feriados trabalhados que excedam os onze, são pagos no final do ano a que respeitam.

8- No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho no regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no número 5.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Base de indexação

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

$$M = R / n$$

sendo:

M = média simples das remunerações;

R = soma das remunerações de todos os grupos salariais;

n = número de grupos salariais.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Subsídio de bombeiro

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal).

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Retribuição da prevenção

1- A todos os trabalhadores que realizam prevenção ser-lhes-á assegurado o valor que recebiam a este título em 31 de Dezembro de 2014. Este valor será actualizado sempre que a remuneração base do trabalhador seja actualizada ou quando for alterada por motivos de promoção, progressão ou reclassificação profissional; Nestas situações será calculado 20 % da diferença entre a nova e a anterior remuneração e o montante apurado será acrescido ao valor fixo da prevenção.

2- O valor referido no número anterior será pago 12 vezes por ano, sem prejuízo do seu pagamento proporcional, nos termos dos números seguintes. Esta compensação inclui o tempo de deslocação.

3- Nos anos incompletos de integração no regime de prevenção, o pagamento referido no número 1 anterior será proporcional ao número de meses de efectiva integração neste regime.

4- As ausências prolongadas, por períodos superiores a 15 dias, determinam o pagamento proporcional da compensação, nos termos do número anterior.

5- Não é permitida a marcação de férias coincidentes com o período de prevenção previsto na respectiva escala.

6- Um trabalhador que realiza prevenção pela primeira vez não poderá receber a título de prevenção uma retribuição fixa superior a 20 % da sua retribuição base.

7- A compensação referida no número 1, não inclui o pagamento pelo trabalho suplementar prestado, que será remunerado, nos termos previstos neste AE.

8- Sempre que o regime de prevenção implique deslocação à fábrica, a empresa garantirá transporte ao trabalhador, ou, em alternativa, o seu pagamento, nos termos em vigor na empresa, à data da deslocação.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Subsídio de infantário

1- A empresa participará nas despesas com a frequência de infantário, no valor mensal de 64,33 €.

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

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

4- O direito ao subsídio de infantário cessa logo que o beneficiário possa utilizar serviços adequados ao dispor da empresa ou logo que o filho perfaça 7 anos de idade.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal).

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas

condições das normas constantes de regulamento próprio, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio especial a deficientes: 89,47 €;
- d) Complemento de reforma.

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

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal).

### A.3- Outras condições

a) Extinção do regime de dispensas de 48 horas/ano remuneradas

Extinção do regime de faltas dadas até 48 horas em cada ano civil, com integração na remuneração base/subsídio de turno do valor correspondente a 16 horas, calculado com base na taxa horária de cada trabalhador.

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

Este regime assenta nos seguintes princípios:

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

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

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

b) Prémio chamada

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

c) Trabalho suplementar

(Alínea eliminada.)

d) Trabalho prestado em dia feriado/Regime de turnos em laboração contínua

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

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

Sendo:

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

Rh = retribuição horária

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

### A.4- Previsão comum

Todas as matérias que não se encontrem reproduzidas

neste documento, incluindo remissões constantes nas cláusulas e condições transcritas em A.1., A.2. e A.3., serão interpretadas e aplicadas de acordo com o texto do AE publicado no presente *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## ANEXO A

### Tabela de remunerações

TABELA DE REMUNERAÇÕES  
2016

GRUPOS	TAB. I	%	TAB. II	%	TAB. III	%	TAB. IV	%	TAB. V	%
1	2.225,00	0,7%	2.477,00	0,7%	2.612,00	0,7%	2.736,00	0,7%	2.921,00	0,7%
2	2.057,00	0,7%	2.301,00	0,7%	2.426,00	0,7%	2.537,00	0,7%	2.612,00	0,7%
3	1.742,00	0,7%	1.966,00	0,7%	2.064,00	0,7%	2.164,00	0,7%	2.301,00	0,7%
4	1.499,00	0,7%	1.696,00	0,7%	1.774,00	0,7%	1.857,00	0,7%	1.966,00	0,7%
5	1.375,00	0,7%	1.564,00	0,7%	1.636,00	0,7%	1.707,00	0,7%	1.782,00	0,7%
6	1.221,00	0,7%	1.400,00	0,7%	1.456,00	0,7%	1.525,00	0,7%	1.564,00	0,7%
7	1.063,00	0,7%	1.234,00	0,7%	1.283,00	0,7%	1.342,00	0,7%	1.400,00	0,7%
8	1.005,00	10%	1.192,00	10%	1.237,00	10%	1.291,00	10%	1.302,00	10%
9	943,00	1%	1.126,00	10%	1.164,00	10%	1.219,00	10%	1.237,00	10%
10	907,00	1%	1.069,00	1%	1.109,00	1%	1.147,00	1%	1.170,00	1%
11	853,00	1%	1.018,00	1%	1.049,00	1%	1.092,00	1%	1.109,00	1%
12	806,00	13%	964,00	12%	997,00	12%	1.036,00	12%	1.052,00	12%
13	747,00	12%	907,00	12%	932,00	12%	968,00	1%	998,00	12%

BASE INDEXAÇÃO 1.264,85

DIURNIDADES 11,16

SUBSIDIO DE TURNO

2 TUR.FOLGA.FIXA 121,00

2 TUR.FOLGA.VAR. 139,00

3 TUR.S/LAB.CONT. 157,00

3 TUR.C/LAB.CONT. 254,00

Mitrena, 29 de Fevereiro de 2016.

Pela Portucel, SA:

*João António Xavier da Costa Ventura*, na qualidade de mandatário.

*João Paulo de Carvalho Luíz*, na qualidade de mandatário.

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

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

*Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes*, na qualidade de mandatário.

*Maria Clara Lopes Ferreira Silva*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de maio de 2016, a fl. 190 do livro n.º 11, com o n.º 60/2016, 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 CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- Este acordo de empresa, doravante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a sociedade CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA, cuja principal atividade consiste na produção de pasta para papel, adiante designada por empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 27.<sup>a</sup> (Adesão individual ao contrato).

2- Sempre que neste AE se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia, revisão e revogação**

1- O presente acordo de empresa altera o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2013, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2014 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2015, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

2- A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.

3- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016.

4- A denúncia ou a proposta de revisão total ou parcial da convenção podem ser efectuadas por qualquer das partes com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente aos prazos de vigência previstos neste acordo.

5- A parte que recebe a proposta deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

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

7- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no número 5.

**CAPÍTULO II**

**Preenchimento de postos de trabalho**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Recrutamento**

1- Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se preferencialmente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2- No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher e estejam em igualdade nas restantes condições.

3- São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Admissões**

1- Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da empresa.

2- Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

3- Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os certificados profissionais que por este lhe sejam apresentados.

4- No acto de admissão a empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da empresa.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Informação**

1- A empresa tem o dever de informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do seu contrato de trabalho.

2- O trabalhador tem o dever de informar a empresa sobre aspectos relevantes para a prestação do trabalho.

3- A empresa deve, no acto da admissão de qualquer trabalhador, proporcionar-lhe uma sessão de acolhimento na qual serão prestados um conjunto de informações relativas à empresa e aos aspectos relevantes do seu contrato de trabalho.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração máxima:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;



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

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou a pagar ao trabalhador uma importância correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

5- Findo o período experimental dos contratos celebrados por tempo indeterminado, a admissão torna-se automaticamente definitiva.

6- A antiguidade conta-se a partir da data de admissão a título experimental.

7- A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

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

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quanto aos regimes previstos na lei e aplicáveis a estes contratos, ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Reconversões

1- A empresa diligenciará reverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2- O trabalhador reconvertido passará a auferir a retribuição base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição base do trabalhador reconvertido, retribuição que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à retribuição base correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

a) 75 % da diferença entre a retribuição base correspondente à categoria para que foi reconvertido e a retribuição base correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;

b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;

c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;

d) Absorção total na quarta revisão salarial.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoções

1- Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior, ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde retribuição base mais elevada.

2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo e em regulamentação interna da empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controlo.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste último caso, e em igualdade de condições, são condições de preferência as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Reestruturação de serviços

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Transferência definitiva de local de trabalho

1- Entende-se por transferência definitiva de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2- Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3- No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;

c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência



não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

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

5- No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6- Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

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

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 77,10 € mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

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

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

#### Clausula 12.<sup>a</sup>

##### **Transferência temporária de local de trabalho**

1- A empresa pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 15 dias de antecedência.

2- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder seis meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

##### **A - Objetivos da formação profissional**

São objetivos da formação profissional:

a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;

b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;

d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho.

##### **B - Formação contínua**

1- No âmbito da formação contínua, a empresa deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formações anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pela empresa, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- A empresa deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 20 % dos seus trabalhadores.

5- A empresa pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

6- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

### **C - Crédito de horas e subsídio para formação contínua**

1- As horas de formação previstas no anterior número 2, que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de 10 dias.

4- As despesas da formação realizada nos termos da presente cláusula serão custeadas pela empresa.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

### **D - Conteúdo da formação contínua**

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere a alínea C anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

### **E - Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito à formação**

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

## **CAPÍTULO III**

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

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

##### **Deveres da empresa**

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

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

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

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe

é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;

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

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe a formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

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

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

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

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

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

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

l) Facultar aos trabalhadores a consulta dos respectivos processos individuais, sempre que estes o solicitem, salvo quanto aos processos disciplinares em curso, os quais serão consultados nos termos da lei;

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

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

o) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento.

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Mapas de quadros de pessoal**

A empresa obriga-se a organizar, enviar e afixar os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **Deveres dos trabalhadores**

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

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

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;

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

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

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

i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

j) Avaliar com isenção e espírito de justiça o desempenho profissional dos seus subordinados;

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

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

m) Abster-se de quaisquer actos ou condutas de que possam resultar afectadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão imoderada de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

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

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

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

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 11.<sup>a</sup> («Transferência definitiva de local de trabalho») e 12.<sup>a</sup> («Transferência temporária de local de trabalho»);

g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;

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

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

j) 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;

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

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

## CAPÍTULO IV

### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A actividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) AGT (assembleia geral de trabalhadores) o conjunto de todos os trabalhadores da empresa;

b) CS (comissão sindical) a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma empresa;

c) CI (comissão intersindical) a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;

d) SS (secção sindical) o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da empresa, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.

4- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de ad-

ministração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Competência dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;

b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;

d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais.

3- Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança na empresa.

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

5- Para o exercício da acção sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados

titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

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

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

8- Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados -  $6 + (n - 500) / 200$ .

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

3- As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer na respectiva empresa, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúne com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões

1- Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que



seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2- Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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

1- Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2- A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Adesão individual ao contrato

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

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

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

2- Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,65 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para uma das associações sindicais outorgantes por ele indicada nos termos do número anterior.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- A duração máxima do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na empresa.

2- A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo as excepções previstas na cláusula 32.<sup>a</sup> (Turnos).

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

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

a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo de período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário móvel - aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de quinze horas;

c) Horário flexível - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Horário de turnos rotativos - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) Regime de laboração contínua - aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Turnos

1- Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

2- Aos trabalhadores em regime de turnos que devem permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados. Neste



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

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

4- Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso, nunca inferior a vinte e quatro horas.

5- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, deixará imediatamente de prestar a sua actividade nesse regime.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Laboração contínua

1- O horário de laboração contínua é anual e corresponde à média de trinta e nove horas de trabalho semanal.

2- Os horários de trabalho serão elaborados para períodos de cinco anos com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição dos tempos de trabalho e de descanso, e com integração de 19 a 20 dias de férias, por trabalhador, podendo este período de férias ser repartido em subperíodos, em que um deles terá, pelo menos, 10 dias consecutivos.

2.1- A marcação dos subperíodos referidos no número anterior poderá incidir no período de Janeiro a Dezembro, devendo o período mínimo de 10 dias consecutivos ser marcado no período de Maio a Setembro.

2.2- As restantes férias serão gozadas em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extraturnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.3- Poderão ser efectuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomarão as suas refeições no local de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Troca de turnos

1- As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa.

3- As trocas de turno não poderão determinar:

a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;

b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;

c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4- Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» nos 30 dias subsequentes, de modo que o

descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.

5- Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6- O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

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

2- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3- A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a divulgar mensalmente.

4- O período de prevenção de cada trabalhador corresponde à duração de uma semana de efectiva integração nesse regime de acordo com a escala a que se refere o número anterior e inicia-se em cada dia imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6- O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei e neste acordo.

2- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício de funções com responsabilidades de coordenação de equipas;

e) Exercício de funções caracterizadas por grande autonomia e responsabilidades em projectos específicos.

3- O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

4- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

5- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 69.<sup>a</sup> (Subsídio de isenção de horário de trabalho).

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2- Considera-se igualmente como nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3- Para efeitos do número anterior considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;

b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da empresa.

4- O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho suple-

mentar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente os invoque.

5- A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei e neste AE.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

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

a) Durante a primeira parte do período normal de trabalho imediato se, entre as 20 e as 7 horas, for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;

b) Durante o todo período normal de trabalho diário imediato se, entre as 20 e as 7 horas, forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

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

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

a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.<sup>a</sup> (Subsídio de refeição);

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 1,50 €;

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

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

a) Pequeno-almoço - das 7 às 9 horas;

b) Almoço - das 12 às 14 horas;

c) Jantar - das 19 às 21 horas;

d) Ceia - das 24 às 2 horas.

5- Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respectivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no número 3.

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

7- A empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:

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

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

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

1- O trabalho prestado em regime de turnos em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia de descanso semanal ou feriado e retribuído como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo de transporte, ultrapasse quatro horas.

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

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

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar - Descanso compensatório**

1- A prestação de trabalho suplementar em feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Trabalho em tempo parcial**

1- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua retribuição base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa para os restantes trabalhadores numa situação comparável em regime de tempo inteiro, com exceção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 5 horas diárias e sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

2- À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste AE que não pressupõem a prestação de trabalho a tempo completo.

CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

3- Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferentes do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir periodicamente com o domingo.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- Serão observados os seguintes feriados:

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

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

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

3- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores.

4- Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de retribuição correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade ao tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

3- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

4- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

5- 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.

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

1- As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

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

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

4- Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

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

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

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

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

9- Aos trabalhadores da empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possí-

vel, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10- Para efeitos de processamento do subsídio de férias, o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias até ao dia 5 do mês anterior.

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Alteração ou interrupção do período de férias**

1- Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

2- Se da situação prevista no número 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

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

2- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo a doença ser fiscalizada, nos termos da lei.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Férias e impedimentos prolongados**

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no número 1, pode a empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.



#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade retribuída, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

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

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

d) As motivadas pela prestação de provas em estabeleci-

mento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

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

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

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

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

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

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

4- Nas situações previstas na alínea d) do número anterior devem observar-se as seguintes regras:

a) Se o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo;

b) Não são autorizadas as faltas dadas em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas;

c) No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto na alínea anterior, na parte respeitante a feriados.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Comunicação e justificação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5- A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação



referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

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

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

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

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

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

2- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o que será descontado na antiguidade do trabalhador.

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

1- As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1- Quando o 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, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e, cessando a suspensão, a categoria e demais regalias a que teria direito se o contrato de trabalho não estivesse suspenso.

3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.

5- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7- A suspensão não prejudica o direito de, durante a mesma, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1- O empresa poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser efectuado por escrito e acompanhado da respectiva justificação.

2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1- Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos

do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2- A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições bases mínimas constantes do anexo III (Tabela de retribuições mínimas).

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição horária

1- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada pela aplicação da fórmula seguinte:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal (Retribuição base + Diuturnidades + Subsídio de turno + IHT) e n é o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado.

2- Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por inversão do horário de trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88 % da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 65.<sup>a</sup>

2- As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respectiva antiguidade.

3- Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de Maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á apenas a partir de 1 de Janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroactividade.

4- Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da empresa que, à data de 31 de Maio de 1994, estavam abrangidos pelo regime constante da cláusula 62.<sup>a</sup> do AE PORTUCEL, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992, é mantida a aplicação desse mesmo regime.

5- O regime de diuturnidades fica suspenso durante o período de 1 de Janeiro de 2013 até 31 de Dezembro de 2017, exclusivamente para os trabalhadores que vierem a ser admitidos para o quadro da CELTEJO a partir da data de entrada em vigor deste AE.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, no valor de:

a) 9,52 % da referida base de indexação, quando em regi-

me de dois turnos com folga fixa;

b) 10,96 % da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;

c) 13,00 % da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;

d) 21,5 % da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1- No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup> (Turnos), aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respetivamente, 10 % e 6 % da retribuição base individual.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho nocturno.

3- Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem no gozo de férias.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

5- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento mínimo de 11 feriados por ano de serviço efectivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

6- As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem aos 11 dias indicados no número anterior.

7- As retribuições correspondentes à garantia do pagamento de feriados serão pagas no final do ano.

8- No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho em regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no número 5.

9- Nas situações de passagem a horário normal ou de dois turnos, por interesse da empresa, o trabalhador manterá o subsídio de turno que vinha auferindo durante um, dois ou três anos, desde que esteja em regime de três turnos de laboração contínua há pelo menos 10, 20 ou 30 anos consecutivos respectivamente.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Base de indexação

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno corresponde em 2016 ao valor consolidado de 1253,00 €, o qual será atualizado em percentagem igual à que for acordada anualmente para as tabelas salariais.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assidui-

dade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3- No ano da admissão, no ano de cessação e no ano da suspensão do contrato de trabalho, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano civil.

4- Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribuição normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de serviço em que tenham auferido a superior, até 31 de Dezembro.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído com os acréscimos previstos na lei.

2- A partir de 1 de Janeiro de 2014, o trabalho suplementar em dia normal de trabalho será retribuído com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % para as horas diurnas;
- b) 80 % para as horas nocturnas.

3- A retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da retribuição base mensal prevista na tabela salarial, será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(\text{tdf}) = R_h \times T(\text{tdf}) \times 1$$

sendo:

R(tdf) - retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;

R<sub>h</sub> - retribuição horária calculada nos termos da cláusula 61.<sup>a</sup>;

T(tdf) - tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

4- A partir de 1 de Agosto de 2014 a fórmula de cálculo prevista no número anterior passa a ser a seguinte:

$$R(\text{tdf}) = R_h \times T(\text{tdf}) \times 1,5$$

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito à retribuição especial prevista na lei.

2- O pagamento da retribuição especial prevista no núme-

ro anterior é também devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 54,40 €.

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do número 1, movimentam verba inferior a 488,50 € mensais em média anual.

3- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro, se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do número 10 da cláusula 46.<sup>a</sup> (Marcação do período de férias).

3- Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no número 1 da cláusula 45.<sup>a</sup> (Férias) corresponde a um mês de retribuição mensal.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Retribuição da prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Pagamento de uma compensação de 13,5 % da retribuição de base por cada período de prevenção efectivamente cumprido nos termos do estabelecido no número 4 da cláusula 35.<sup>a</sup>;

b) Retribuição do trabalho suplementar efectivamente prestado;

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

d) Folga de compensação pelo trabalho efectivamente prestado entre as 20 horas e as 7 horas, nos termos das alíneas a) e b) do número 1 da cláusula 39.<sup>a</sup> deste AE;

e) Garantia de transporte da empresa desde o local da sua residência até à instalação a que pertence e deste para aquele, sempre que seja chamado a prestar trabalho ao abrigo desse regime;

f) Em alternativa à alínea anterior, o pagamento, nos termos do número 1 da cláusula 76.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Prémio de chamada

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

a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.<sup>a</sup>, conforme o período em que a chamada se verifique;

b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.<sup>a</sup>, conforme

o período em que a chamada se verifique.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2- As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 6,30 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste AE, o valor do subsídio referido no número anterior é de 9,60 €.

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

6- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1- A empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2- Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3- Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações ha-



bituais e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a receber, por cada quilómetro percorrido, um valor equivalente ao estabelecido anualmente para os trabalhadores da administração pública.

2- O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da empresa, que faz parte integrante deste acordo.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1- Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2- O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2- A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3- A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desen-

volver nos termos da lei e dos números seguintes.

2- A empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

3- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;

b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;

c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;

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

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

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

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

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

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

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

7- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

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

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

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



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

12- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea *h*) do número 3.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

*a*) Haver reclamado legítimamente contra as condições de trabalho;

*b*) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea *e*) da cláusula 16.<sup>a</sup> deste acordo;

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

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

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

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

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

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a*), *b*) e *d*) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

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

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do número 1 da cláusula 82.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

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

2- Se tratar de caso previsto no número 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Parentalidade

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Proteção na parentalidade

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

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

*a*) Licença parental inicial;

*b*) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

*c*) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

*d*) Licença parental exclusiva do pai;

*e*) Licença parental complementar.

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

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

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

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

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Dispensas para consultas, amamentação e aleitação**

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

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

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

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

5- O horário de trabalho da trabalhadora grávida não pode ser superior a 7 horas diárias.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Proteção da segurança e saúde**

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

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

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

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

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Faltas para assistência a filho**

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 14 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 14 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 14 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

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

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Regime de licenças, faltas e dispensas**

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

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

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

SECÇÃO II

**Trabalhadores estudantes**

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

1- O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto nesta convenção.

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

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

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

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

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

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Outras regalias de trabalhadores-estudantes**

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

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

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

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

3- Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

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

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

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

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

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

– Até ao 6.º ano de escolaridade - 66,60 €/ano;

– Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade - 88,10 €/ano;

– Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade - 115,40 €/ano;

– Ensino superior ou equiparado - 213,10 €/ano.

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

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

**SECÇÃO III**

**Regalias sociais**

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Regalias sociais**

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3, 4 e 5 desta cláusula, a empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

a) Seguro social;

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

c) Subsídio de nascimento ou adoção de filho;

d) Subsídio especial a deficientes;

e) Complemento de reforma.

2- A regalia prevista na alínea e) do número 1 desta cláusula só se aplica aos trabalhadores que já se encontravam ao serviço da empresa à data da entrada em vigor do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007.

3- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do AE referido no número anterior, bem como para os trabalhadores que, admitidos antes dessa data, tenham expressamente optado nesse sentido, em declaração escrita e com renúncia ao regime anterior, aplica-se-lhes o regime de complemento de reforma (Plano B) que consta como anexo IV ao presente AE.

4- Aos trabalhadores admitidos após 1 de Maio de 2014 aplica-se o regime de complemento de reforma que consta como anexo V ao presente AE

5- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de complemento de reforma constante do anexo IV (Plano B), podem optar pelo regime previsto no número anterior, através de expressa declaração escrita nesse sentido e renunciando na mesma declaração ao regime de complemento de reforma que lhes era aplicável na empresa até à data da renúncia.

**CAPÍTULO X**

**Segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições de segurança e saúde no trabalho (SHST) aos seus trabalhadores.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

**Obrigações da empresa**

1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa deve aplicar as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na legislação nacional sobre esta matéria.

3- Para a aplicação das medidas necessárias no campo da SST a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SST, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4- Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores e das organizações representativas dos trabalhadores, assim como dos seus representantes na empresa.

5- A empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades, dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (RT-SST) e das comissões de segurança e saúde no trabalho (CSST) na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, concedendo-lhe para isso o crédito de horas necessário e de acordo com a lei.

6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7- A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SST e os membros das CSST na empresa, estabelecimento ou serviço possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8- A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e eminente, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

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

Cláusula 98.<sup>a</sup>

**Obrigações dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições

de SST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa.

2- É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3- Os trabalhadores deverão cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SST, previstos na cláusula 100.<sup>a</sup> as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

**Equipamento de protecção**

1- A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2- Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3- Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4- A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

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

1- Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a elegerem e a serem eleitos RT-SST.

2- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SST.

3- De acordo com o estipulado na lei, a eleição dos RT-SST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas associações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores, ou outro que, por lei, vier a ser previsto.

4- As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SST são os decorrentes da legislação específica.

5- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SST é o previsto na lei.



Cláusula 101.<sup>a</sup>

**Comissões de saúde e segurança no trabalho**

1- Com o fim de criar um espaço de diálogo ao nível da empresa, para as questões de segurança e saúde nos locais de trabalho, serão criadas CSST em cada estabelecimento fabril.

2- As CSST são comissões da composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da Empresa, e com acção exclusiva no interior do respectivo estabelecimento.

3- A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões e outros aspectos relacionados com a sua actividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CSST na sua primeira reunião.

4- O trabalho de membro da comissão de saúde e segurança não substitui as tarefas decorrentes da acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SST previstos na lei.

Cláusula 102.<sup>a</sup>

**Atribuições das comissões de segurança e saúde no trabalho**

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

a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;

d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direcção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;

e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;

f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

g) Informar periodicamente os trabalhadores da actividade desenvolvida;

h) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

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

1- As funções dos membros das comissões de segurança e

saúde são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.

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

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**Funcionamento da actividade de segurança**

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

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**Medicina no trabalho**

1- A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3- São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;

c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;

d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XI

**Disposições globais e finais**

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2- A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

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

4- As deliberações deverão constar de acta lavrada logo no



dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6- A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Convenção globalmente mais favorável

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

2- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe profissionais.

## ANEXO I

### Definição de funções

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

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

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

*Chefe de departamento* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

*Chefe de secção (administrativo/industrial)* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

*Chefe de sector (administrativo/industrial)* - É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

*Chefe de serviço I* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve num ou vários serviços da empresa as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

*Chefe de serviço II* - Definição de funções idêntica à de chefe de serviço I.

*Chefe de turno fabril* - É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo, que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares, Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respectivo.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte* - É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal* - É o trabalhador oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup> que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer função de motorista.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado* - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes que pode chefiar, quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado, desempenha funções de motorista.

*Controlador industrial* - É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de con-

trolo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

*Director de departamento/serviços* - É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais ao nível orgânico imediatamente inferior ao de director de empresa ou de outro director de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de actividade.

*Electricista principal* - É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Encarregado fabril* - É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Encarregado geral fabril* - É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar quer o melhor rendimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua actividade terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

*Encarregado de turno fabril* - É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspectos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação; encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais; distribui mercadorias ou materiais pelos sectores utentes e ou clientes da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Fiel de armazém principal* - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Fiel de armazém qualificado* - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

*Fogueiro de 1.ª (operador de caldeiras de recuperação)* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras de recuperação), competindo-lhe, para além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, o estabelecido em normas específicas para a condução de caldeiras de recuperação próprias da indústria de celulose. Procede à limpeza dos tubulares da caldeira, dos tubulares dos economizadores e dos rotores dos exaustores de tiragem. Vigia o funcionamento dos electrofiltros. Providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pela condução de alimentação de água e combustível (lixívias ou fuelóleo). Verifica, pelos indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

*Fresador mecânico* - É o trabalhador que opera uma fresadora e executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

*Motorista principal* - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

*Motorista qualificado* - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Coordena a actividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

*Oficial electricista* - É o trabalhador que executa, modifi-

ca, conserva e repara instalações eléctricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado; orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem eléctrica; participa nos ensaios de circuitos, máquinas e aparelhagem, inspeccionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detectar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Operador de computador estagiário* - É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

*Operador de computador* - É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor.

*Operador de computador principal* - É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

*Operador de computador qualificado* - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

*Operador industrial* - É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, realiza transformações (processos e operações) físico-químicas, ou simplesmente físicas, que optimiza no sentido de obter a melhor eficiência. As acções que desenvolve consistem, fundamentalmente, na condução de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos. Compete, ainda, ao operador industrial velar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, verificar os níveis dos instrumentos e lubrificantes, colaborar em trabalhos de manutenção e na realização de operações de 1.º nível de manutenção, manter limpa a sua área de trabalho, fazer relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

*Operador de processo extra* - É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta, papel ou energia. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções podendo substituí-los sempre que necessário.

*Operador de processo de 1.ª (pasta e energia)* - É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas do conjunto de maquinismos. Proce-

de à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir, vela pelo estado de conservação do equipamento e realiza operações de 1.º nível de manutenção, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

*Operador de processo de 2.ª (pasta e energia)* - É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.ª, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de actividade, o operador responsável pelo equipamento.

*Operador de processo de 3.ª (pasta e energia)* - É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora na condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção, bem como realizar operações de 1.º nível de manutenção. Substitui, na sua área de actividade, operadores do nível imediatamente superior.

*Operador de processo principal (pasta e energia)* - É o trabalhador altamente qualificado cuja - formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias de operador de processo de 1.ª na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior.

*Operador de processo qualificado (pasta e energia)* - É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta, papel ou energia, podendo colaborar com o encarregado ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

*Operador qualificado fogueiro* - É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.ª e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoelectrica.

*Praticante (laboratório e metalúrgico)* - É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

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

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que desenvolve um conjunto de acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efectuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações standardizadas; estabelece



métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afecta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respectivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamentos e colabora na sua recepção.

*Preparador de trabalho auxiliar* - É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e do conhecimento dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efectuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em stock. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

*Preparador de trabalho principal* - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

*Preparador de trabalho qualificado* - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as actividades de mecânica, electricidade, instrumentos e civil.

*Recepcionista de materiais* - É o trabalhador que faz a recepção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respectivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas actividades.

*Rectificador mecânico* - É o trabalhador que opera uma máquina de rectificar e executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas; prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

*Secretário(a) de direcção ou administração* - É o tra-

balhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e ou outras obras metálicas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*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. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Soldador* - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas pelo processo aluminotérmico, electroarco, oxi-acetilénico e ou argon ou aplicando solda a baixo ponto de fusão. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas e semiautomáticas, procedem à soldadura ou enchimento e revestimento metálicos ou metalizados de superfícies de peças.

*Técnico administrativo/industrial* - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução de objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de estruturas permanentes ou grupos de trabalho.

*Técnico analista de laboratório* - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e a controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo processamento dos resultados obtidos e executando cálculos técnicos. Recolhe amostras apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências ao nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar quando dos graus IV e V.

*Técnico de conservação civil* - É o oficial da conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes

funções, consoante o seu nível de responsabilidade: pedreiro, decapador/pintor, carpinteiro (toscos e ou limpos) e montador de andaimes. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

*Técnico de conservação eléctrica* - É o oficial da conservação eléctrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial electricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto), técnico de electrónica, técnico de instrumentação (electrónica e pneumática) e técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especialista ou principal.

*Técnico de conservação mecânica* - É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação e montagem de andaimes: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos), soldador, rectificador, torneiro, fresador, mecânico auto e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar quando especialista ou principal.

*Técnico de controlo e potência* - É o técnico de conservação oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção do grau V que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

*Técnico especialista (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial)* - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

*Técnico industrial de processo* - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, coordena e planifica as actividades de um sector produtivo, assegurando o cumprimento qualificado e quantitativo os programas de produção e objectivos fixados superiormente. Coordena, controla e dirige os profissionais do sector nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Técnico de instrumentação de controlo industrial* - É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em instrumentos electrónicos, eléctricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, protecção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

*Técnico de óleo-hidráulica* - É o técnico que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias, equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao trabalho.

*Técnico de manutenção* - É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha, indistintamente, várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação:

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);

Electrónica;

Instrumentação (electrónica e pneumática);

Telecomunicações.

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica, civil e plásticos);

Soldadura;

Máquinas e ferramentas;

Mecânica de viaturas;

Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

*Técnico de segurança* - É o trabalhador que, no âmbito da área de segurança industrial, colabora na intervenção em instalações e equipamentos, de acordo com plano estabelecido, visando o cumprimento dos procedimentos de segurança das instalações e pessoas, de utilização dos equipamentos de segurança e de utilização e operacionalidade dos meios de prevenção e combate a incêndios.

*Técnico principal (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial)* - É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

*Técnico superior (graus I e II)* - É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade, dentro da empresa, actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;

b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;

c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas ge-



rais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

*Técnico superior (grau III)* - É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;

d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes ao nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

*Técnico superior (grau IV)* - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja de iniciação deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

*Técnico superior (grau V)* - É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da empresa, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;

b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;

c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da empresa.

*Técnico superior (grau VI)* - É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, a mais elevada responsabilidade e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;

b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da empresa numa das suas grandes áreas de gestão ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da empresa;

c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

*Tirocinante* - É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocinio para ingresso em categoria superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples coadjuvando profissionais mais qualificados.

*Torneiro mecânico* - É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

## ANEXO II

### Condições específicas

#### Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1- As carreiras profissionais criadas ou a criar pela empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE.

1.1- São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

A permanência mínima de três e máxima de cinco anos na categoria inferior;

A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;

Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.

1.2- O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das acções de formação adequadas.

2- Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respectiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3- A avaliação de desempenho instituída na empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a actualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1- A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2- A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e factores de avaliação.

3.3- Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4- Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

#### Condições únicas de promoção na carreira profissional

1- Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2- A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3- A aprovação nestas provas não constitui por si só con-

dição de promoção, sendo contudo indicação relevante para a avaliação realizada.

4- As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio/Junho e Novembro/Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5- Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6- Na impossibilidade por parte da empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7- As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8- Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos contados a partir da data da realização da prova.

9- Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

Fiel de 1.ª;

Fiel principal;

Oficial electricista de 1.ª;

Oficial electricista principal;

Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);

Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica/eléctrica);

Recepcionista de materiais de 1.ª;

Recepcionista de materiais de 2.ª;

Recepcionista de materiais de 3.ª (dois anos);

Recepcionista de materiais principal;

Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.ª;

Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.ª (dois anos);

Técnico especialista de instrumentação.

#### A) Ajudante

Os ajudantes com mais de três anos de exercício efectivo de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

#### B) Assistente administrativo

I- Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima - a exigida na lei;

b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II- Estágio:

3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4- O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III- Progressão na carreira:

5- O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no número 2;
- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Assistente administrativo grau V	---
8	Assistente administrativo grau IV	5 anos
9	Assistente administrativo grau III	3 anos
10	Assistente administrativo grau II	3 anos
11	Assistente administrativo grau I	2 anos
12	Assistente admin. estagiário 2.º ano	1 ano
13	Assistente admin. estagiário 1.º ano	1 ano

**C) Fiel de armazém**

I- Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de aprofundamento.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima - a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II- Progressão na carreira:

3- O plano de carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no número 2;
- Obter mérito no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
9	Fiel de armazém qualificado	---
10	Fiel de armazém principal	5 anos
11	Fiel de armazém de 1.ª	3 anos
12	Fiel de armazém de 2.ª	3 anos

**D) Operador industrial**

I- Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de produção de pasta, papel e energia.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima - a exigida na lei;

b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II- Estágio:

- 3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.
- 4- O estágio terá a duração máxima de um ano.

III- Progressão na carreira:

5- O plano de carreira de operador industrial compreende seis níveis de progressão.

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado, as habilitações definidas no número 2;
- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
- Desempenhar duas ou três funções da sua área de actividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de actividade;
- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Operador processo extra	---
8	Operador processo qualificado	5 anos
9	Operador processo principal	4 anos
10	Operador processo 1.ª	3 anos
11	Operador processo 2.ª	3 anos
12	Operador processo 3.ª	2 anos
13	Operador processo estagiário	1 ano

IV- Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor:

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

- Pressões normais;
- Vibrações;
- Radiações térmicas;
- Mudanças térmicas intermitentes;
- Ausência de iluminação solar;
- Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

8- Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

- a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho, aos trabalhadores directa ou permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos

compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:

- Encarregado de turno da central;
- Operador industrial (área/actividade energia).

b) O prémio terá o valor horário de 0,73 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

**E) Técnico administrativo/industrial**

**I- Admissão**

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima - a exigida na lei;

b) Habilitações escolares - curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.

3- O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

**II- Progressão na carreira:**

4- Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.

5- O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

- mérito profissional no desempenho da função;
- potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

**F) Técnico analista de laboratório**

**I- Admissão:**

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades laboratoriais.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima - a exigida na lei;

b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

**II- Estágio:**

3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4- O estágio terá a duração máxima de dois anos.

**III- Progressão na carreira:**

5- O plano da carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumu-

lativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no número 2;

- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

7- Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no número 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade e que possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade.

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico analista laboratório grau V	- - -
8	Técnico analista laboratório grau IV	5 anos
9	Técnico analista laboratório grau III	3 anos
10	Técnico analista laboratório grau II	3 anos
11	Técnico analista laboratório grau I	2 anos
12	Téc. analista. lab. estagiário 2.º ano	1 ano
13	Téc. analista. lab. estagiário 1.º ano	1 ano

**G) Técnico de manutenção**

**I- Admissão:**

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade de manutenção mecânica e ou eléctrica.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima - a exigida na lei;

b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

**II- Estágio:**

3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4- O estágio terá a duração máxima de dois anos.

**III- Progressão na carreira:**

5- O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no número 2;

- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

- Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de actividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;

- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:



Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico de manutenção grau V	---
8	Técnico de manutenção grau IV	5 anos
9	Técnico de manutenção grau III	3 anos
10	Técnico de manutenção grau II	3 anos
11	Técnico de manutenção grau I	3 anos
12	Téc. manutenção estagiário 2.º ano	1 ano
13	Téc. manutenção estagiário 1.º ano	1 ano

**IV - Deontologia profissional:**

7- Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

8- Sempre que no exercício da sua profissão, estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

9- Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

**H) Técnico de conservação mecânica e eléctrica e civil**

**I - Integração na carreira:**

1- Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e eléctrica compreendem quatro níveis de progressão.

2- A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3- Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4- É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5- Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

**Mecânica/eléctrica**

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	12 anos	10 anos
Técnico especializado	9 anos	8 anos
Técnico de 1.ª	6 anos	5 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 Anos

**Civil**

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico especializado	9 anos	8 anos
Técnico de 1.ª	6 anos	5 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos

**II- Progressão na carreira:**

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

**Mecânica/eléctrica**

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	---	---
Técnico especializado	4 anos	3 anos
Técnico de 1.ª	4 anos	3 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos

**Civil**

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	---	---
Técnico especializado	4 anos	3 anos
Técnico de 1.ª	4 anos	3 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos

**I) Técnico de segurança**

**I - Admissão e período experimental:**

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções na área de segurança industrial.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima - a exigida na lei;

b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano), da área de formação adequada à função.

3- O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

**II - Progressão na carreira:**

3- O plano de carreira de técnico de segurança compreende de cinco níveis de progressão.

4- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

– Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico, ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas em 2.

– A condição anterior poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em acções de formação adequadas;

- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de função de grau superior;
- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

**J) Técnico superior**

**I - Admissão e período experimental:**

1- Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2- Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.

3- O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

**II - Progressão na carreira:**

4- O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.

5- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições: mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6- O técnico superior (grau I) poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

**III - Funções:**

7- As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8- Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

**L) Trabalhadores electricistas**

**I - Admissão:**

1- A carreira de profissionais electricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2- As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

- a) Idade mínima - a exigida por lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

3- Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

**II - Promoções e acessos:**

4- Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

5-

a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados em cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica;

b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Emprego e

da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da mão-de-obra.

6- Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de 1.ª após dois anos de permanência naquela categoria.

**III - Deontologia profissional:**

7- O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

8- O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

9- Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocussão, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

**M) Trabalhadores fogueiros**

**I - Admissão:**

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

**II - Condições específicas e únicas dos trabalhadores:**

1- Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de pressões normais, vibrações, radiações térmicas, mudanças térmicas intermitentes, ausência de iluminação solar e frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

2- Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado geral fabril (serviço de energia e recuperação);

Encarregado de turno fabril (serviço de energia e recuperação);

Operador de processo principal (serviço de energia e recuperação);

Fogueiro de 1.ª (operador de caldeiras de recuperação);

Operador turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;

Operador de processo de 1.ª (serviço de energia e recuperação);

Operador de evaporadores;

Operador de processo de 2.ª;

Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt);

Operador de processo de 3.<sup>a</sup>.

b) O prémio terá o valor horário de 0,73 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

III - Promoções e acessos:

3- Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.<sup>a</sup>, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4- A empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no número 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5- No prazo de 60 dias após a formulação, junto da empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no número 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efectivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efectivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

#### **N) Trabalhadores rodoviários**

I - Admissão:

1- A idade mínima de admissão para a categoria de motorista é de 21 anos.

2- Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3- As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II - Horário de trabalho:

4- Os motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se as alterações de qualquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efectuado será feito em livretes individuais.

5- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

6- Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.

7- Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

#### **O) Trabalhadores metalúrgicos**

I - Admissão:

1- A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante metalúrgico.

2- As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

a) Idade mínima - a exigida na lei;

b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

II - Promoções e acessos:

3- Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>

4- Os oficiais de 2.<sup>a</sup> que completem quatro anos de permanência na mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5- Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício efectivo de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

#### **P) Trabalhadores técnicos de instrumentação**

I - Admissão:

1- É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de electricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2- São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de electricidade e o de electromecânica da Escola de Paço de Arcos.

II - Promoções e acessos:

3- Os tirocinantes do 2.<sup>o</sup> ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

4- Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem um ano de permanência na categoria.

5- O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

III - Deontologia profissional:

6- O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

7- O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

8- Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

9- O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

ANEXO III

**Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas**

Grupo 1	Operador de computador principal
Director de departamento/serviços	Operador industrial qualificado
Técnico superior (grau VI)	Operador de processo qualificado
Grupo 2	Operador qualificado fogueiro
Chefe de departamento.	Preparador de trabalho (grau II)
Técnico superior (grau V)	Recepcionista de materiais qualificado
Grupo 3	Secretário(a) de direcção/administração (grau I)
Chefe de serviço I	Técnico analista de laboratório (grau IV)
Técnico superior (grau IV)	Técnico de conservação eléctrica especialista
Grupo 4	Técnico de conservação mecânica especialista
Chefe de serviço II	Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)
Encarregado geral fabril	Técnico de conservação civil principal
Secretário(a) de direcção ou administração (grau V)	Técnico de manutenção (grau IV)
Técnico administrativo/industrial (grau IV)	Técnico de segurança (grau III)
Técnico industrial de processo qualificado	Grupo 9
Técnico superior (grau III)	Assistente administrativo (grau III)
Grupo 5	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado
Chefe de sector administrativo/industrial	Electricista principal
Encarregado fabril	Fiel de armazém qualificado
Encarregado de turno fabril	Motorista (ligeiros e pesados) qualificado
Preparador de trabalho qualificado	Operador de computador de 1. <sup>a</sup>
Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV)	Operador industrial principal
Técnico administrativo/industrial (grau III)	Operador de processo principal (a)
Técnico industrial de processo de 1. <sup>a</sup>	Preparador de trabalho auxiliar
Técnico superior (grau II)	Recepcionista de materiais principal
Grupo 6	Técnico analista de laboratório (grau III)
Chefe de secção administrativo/industrial	Técnico de conservação civil especialista
Preparador de trabalho principal	Técnico de conservação eléctrica de 1. <sup>a</sup>
Secretário(a) de direcção ou administração (grau III)	Técnico de conservação mecânica de 1. <sup>a</sup>
Técnico administrativo/industrial (grau II)	Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1. <sup>a</sup>
Técnico industrial de processo de 2. <sup>a</sup>	Técnico de manutenção (grau III)
Técnico de controlo e potência	Técnico de segurança (grau II)
Técnico de segurança (grau V)	Grupo 10
Técnico superior (grau I)	Assistente administrativo (grau II)
Grupo 7	Auxiliar administrativo principal
Assistente administrativo (grau V)	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal
Chefe de turno fabril	Controlador industrial principal
Operador de computador qualificado	Fiel de armazém principal
Operador industrial extra	Motorista (ligeiros e pesados) principal
Operador de processo extra	Oficial de 1. <sup>a</sup> (b)
Preparador de trabalho (grau I)	Operador de computador de 2. <sup>a</sup>
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II)	Operador industrial de 1. <sup>a</sup>
Técnico administrativo/industrial (grau I)	Operador de processo de 1. <sup>a</sup> (c)
Técnico industrial de processo de 3. <sup>a</sup>	Recepcionista de materiais de 1. <sup>a</sup>
Técnico de conservação eléctrica principal	Técnico analista de laboratório (grau II)
Técnico de conservação mecânica principal	Técnico de conservação civil de 1. <sup>a</sup>
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)	Técnico de conservação eléctrica de 2. <sup>a</sup>
Técnico analista de laboratório (grau V)	Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2. <sup>a</sup>
Técnico de manutenção (grau V)	Técnico de manutenção (grau II)
Técnico de segurança (grau IV)	Técnico de segurança (grau I)
Grupo 8	Grupo 11
Assistente administrativo (grau IV)	Assistente administrativo (grau I)
	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1. <sup>a</sup>



Controlador industrial de 1. <sup>a</sup>	Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano
Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup>	Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano
Motorista (ligeiros e pesados)	Tirocinante
Oficial de 2. <sup>a</sup> (d)	Tirocinante do 1.º ano (instrumentação)
Operador de computador estagiário	a) Inclui:
Operador industrial de 2. <sup>a</sup>	Fogueiro de 1. <sup>a</sup> (operador de caldeira de recuperação)
Operador de processo de 2. <sup>a</sup> (e)	Operador de digestor contínuo
Recepcionista de materiais de 2. <sup>a</sup>	Operador de forno e caustificação
Técnico analista de laboratório (grau I)	Operador de tiragem
Técnico de conservação civil de 2. <sup>a</sup>	Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário	b) Inclui:
Técnico de manutenção (grau I)	Electricista
Grupo 12	Fresador mecânico
Assistente administrativo estagiário do 2.º ano	Rectificador mecânico
Bombeiro	Serralheiro civil
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2. <sup>a</sup>	Serralheiro mecânico
Controlador industrial de 2. <sup>a</sup>	Soldador
Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup>	Torneiro mecânico
Operador industrial de 3. <sup>a</sup>	c) Inclui:
Operador de processo de 3. <sup>a</sup>	Operador de secadores e cortadora da tiragem
Pré-oficial electricista do 2.º ano	Operador de lavagem e crivagem
Recepcionista de materiais de 3. <sup>a</sup>	d) Inclui:
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano	Electricista
Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano	Fresador mecânico
Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano	Rectificador mecânico
Tirocinante do 2.º ano (instrumentação)	Serralheiro civil
Grupo 13	Serralheiro mecânico
Ajudante	Soldador
Assistente administrativo estagiário do 1.º ano	Torneiro mecânico
Operador industrial estagiário	e) Inclui:
Praticante (laboratório/metalmúrgico)	Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt)
Pré-oficial electricista do 1.º ano	Operador de evaporadores
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano	Operador de preparação de madeiras
	Operador de secadores e cortadora de tiragem
	Suboperador de forno e caustificação

**Tabela de retribuições mínimas**  
Produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016

Grupos Enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2 151,00	2 441,00	2 574,00	2 695,00	2 872,00
2	1 942,00	2 040,00	2 133,00	1 990,00	2 269,00	2 390,00	2 502,00	2 574,00
3	1 676,00	1 754,00	1 834,00	1 688,00	1 942,00	2 040,00	2 133,00	2 269,00
4	1 541,00	1 611,00	1 682,00	1 453,00	1 676,00	1 754,00	1 834,00	1 942,00
5	1 385,00	1 442,00	1 509,00	1 336,00	1 546,00	1 615,00	1 689,00	1 759,00
6	1 222,00	1 272,00	1 328,00	1 185,00	1 385,00	1 442,00	1 509,00	1 546,00
7				1 040,00	1 237,00	1 285,00	1 328,00	1 385,00
8				975,00	1 178,00	1 222,00	1 277,00	1 285,00
9				919,00	1 113,00	1 159,00	1 202,00	1 222,00
10				884,00	1 056,00	1 094,00	1 134,00	1 159,00

11				835,00	1 000,00	1 037,00	1 078,00	1 094,00
12				785,00	948,00	980,00	1 022,00	1 037,00
13				733,00	888,00	917,00	956,00	980,00

Notas

1.<sup>a</sup> - A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental, durante os primeiros 6 meses de permanência nessa tabela;

2.<sup>a</sup> - Logo que seja completado o período de 6 meses de permanência na tabela I, e enquanto se mantiver a integração nessa mesma tabela, a retribuição base do trabalhador é acrescida do valor de 0,50 %.

ANEXO IV

**Regime de complemento de reforma - Plano B**

**(Cláusula 95.<sup>a</sup>, número 3)**

**Texto de base para Fundo de Pensões**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Objetivo**

O presente plano de pensões prevê a atribuição aos participantes e beneficiários do fundo uma pensão de reforma por velhice, pensão de reforma diferida ou uma pensão de sobrevivência.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Participantes e beneficiários**

1- São participantes do fundo os empregados a tempo inteiro do quadro de pessoal efetivo da associada.

2- São beneficiários do fundo todos os participantes, bem como os cônjuges dos participantes falecidos com direito ao recebimento de uma pensão ao abrigo do plano de pensões.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Definições**

1- A idade normal de reforma é a que em cada momento for considerada pela Segurança Social, mas nunca antes dos 65 anos de idade. Para os participantes com direitos adquiridos a 30 de Abril de 2014, a data normal de reforma é aos 65 anos de idade.

2- O salário pensionável final é igual à média dos últimos dois anos de retribuição base mensal e diuturnidades ilíquidas (retribuição base mensal e diuturnidades ilíquido, pago 14 vezes).

3- Tempo de serviço pensionável é o número de anos e meses de serviço prestados à associada com um máximo de 40 anos.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Condições para a atribuição de pensão normal de reforma por velhice**

1- A pensão normal de reforma por velhice será atribuída a todos os participantes, nas condições previstas na cláusula 2.<sup>a</sup>, que tenham atingido a idade normal de reforma ao serviço da associada e que tenham prestado pelo menos dez anos de serviço contínuo à associada.

2- No caso de um participante cessar o seu contrato de tra-

balho antes de atingir a idade normal de reforma, por motivos diferentes da reforma por invalidez ou da morte, ele terá direito a uma pensão de reforma diferida para a idade normal de reforma, desde que à data da cessação tenha pelo menos 57 anos de idade.

3- A pensão de reforma mensal será devida pelo fundo a partir do mês seguinte aquele em que o participante deixar de prestar trabalho à associada, salvo o disposto no número anterior em que o pagamento terá início no mês seguinte à data da reforma pela segurança social. O último pagamento da pensão será efetuado no mês em que o beneficiário falecer.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Montante da pensão normal de reforma por velhice**

A pensão normal de reforma mensal por velhice a atribuir pelo fundo é dada pela seguinte expressão:

$$PNR = 0,375 \% \times SPF \times TSP$$

onde PNR é pensão normal de reforma, SPF é o salário pensionável final e TSP é o tempo de serviço pensionável.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Montante da pensão normal de reforma por velhice**

1- A pensão normal de reforma mensal diferida a atribuir pelo fundo é dada pela seguinte expressão:

$$PNRD = 0,375 \% \times SPFD \times TSPD$$

onde PNRD é pensão normal de reforma diferida, SPFD é o salário pensionável à data da rescisão do contrato e TSPD é o tempo de serviço pensionável até ao momento da rescisão do contrato.

2- Durante o período de diferimento da pensão, a associada poderá actualizar o valor da pensão normal de reforma diferida a pagar na idade normal de reforma.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Condições para a atribuição de pensão de viuvez**

1- A pensão de viuvez será atribuída aos cônjuges dos beneficiários reformados que satisfaçam as seguintes condições.

a) O beneficiário, ex-participante, falecer na situação de reforma;

b) O beneficiário, ex-participante, falecer durante o período de diferimento da pensão de reforma nos termos da cláusula 4.<sup>a</sup>;

c) O casamento ter tido lugar antes da data da passagem à situação de reforma por velhice do ex-participante, exceto

para a situação definida no número 3 da cláusula 4.<sup>a</sup>, que deverá ser antes da passagem à situação de reforma diferida do ex-participante.

2- A pensão de viuvez será devida pelo fundo a partir do mês seguinte aquele em que deixar de pagar a pensão normal de reforma, exceto para a situação referida na alínea b) do número anterior, em que o pagamento terá início no mês seguinte à data de reforma prevista para o ex-participante de acordo com a Segurança Social. O último pagamento da pensão será no mês em que o cônjuge sobrevivente falecer ou voltar a casar.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Montante da pensão de viuvez

1- O montante da pensão de viuvez é igual a sessenta por cento da pensão normal de reforma ou da pensão normal de reforma diferida.

2- Se a diferença de idade entre o beneficiário reformado falecido e o respetivo cônjuge sobrevivente for superior a 10 anos, a pensão de viuvez será reduzida em 3 % por cada ano correspondente à diferença de idades (superior a 10 anos).

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Pagamento de pensões

As pensões de reforma e viuvez serão pagas em 12 mensalidades por cada ano civil, no último dia de cada mês.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Prova de vida

O pagamento das pensões de reforma e viuvez será suspenso se o beneficiário não entregar uma prova de vida até ao final do mês de Dezembro de cada ano.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

Se um participante cessar o contrato de trabalho com a associada, por outro motivo que não seja a reforma, a reforma antecipada ou adiada e ainda a rescisão do contrato com direito a pensão de reforma diferida, de acordo com os termos da cláusula 4.<sup>a</sup> perderá o direito a qualquer benefício ao abrigo deste plano de pensões.

#### ANEXO V

### Plano de pensões de contribuição definida

#### (Cláusula 95.<sup>a</sup>, número 4)

##### Texto de base para fundo de pensões

#### Artigo 1.º

##### Definições

Para os efeitos do presente plano de pensões estabelecem-se as seguintes definições:

**Participante** - É aquele que é considerado como tal, nos termos previstos para cada associado no contrato constitutivo do Fundo de Pensões.

São igualmente participantes os trabalhadores dos associados, que se encontrem na situação de expatriados no estrangeiro, estando também abrangidos por este plano de pensões desde que reúnam as condições previstas neste plano e não estejam abrangidos por qualquer outro plano de pensões fora de Portugal.

**Ex-participantes** - Os participantes que venham a cessar o respetivo contrato de trabalho em data posterior à data de início do plano, enquanto não tiverem transferido o valor das suas contas, com direitos adquiridos, para outro veículo de financiamento legal e fiscalmente aceite.

**Beneficiário** - Significa qualquer participante quando adquire o direito a um benefício, ao abrigo do plano de pensões. Serão igualmente considerados beneficiários quaisquer pessoas com direito a um benefício, por morte do participante, nos termos do plano.

**Contas de valor acumulado** - Contas individuais constituídas pelo valor acumulado das contribuições efetuadas, bem como pelos rendimentos obtidos e as mais ou menos valias entretanto geradas, deduzidos dos encargos de gestão que lhe sejam imputáveis. Todas as contribuições realizadas pelos associados ou pelo participante serão arredondadas para o cêntimo de euro mais próximo.

**Data de admissão no associado** - Para cada participante, a data de início ao serviço efetivo com contrato de trabalho no associado.

**Data de admissão no plano** - Data em que o trabalhador do associado se torna participante do plano de pensões.

**Data de início do plano** - 1 de Maio de 2014.

**Data de revisão** - Uma vez por ano, durante o mês de Maio, será dada a oportunidade aos participantes para alterarem as suas escolhas relativas ao plano de pensões. As novas opções terão efeito a partir do dia 1 do mês seguinte e serão válidas até à data de revisão seguinte.

**Direitos adquiridos** - Benefícios associados a qualquer Participante, cuja atribuição não dependa da manutenção do vínculo laboral com o associado.

**Fundo de pensões** - Património autónomo destinado ao financiamento do presente plano de pensões.

**Data normal de reforma** - Data em cada momento, em que o participante atinge a idade legal de reforma por velhice, pelo regime geral de Segurança Social.

**Invalidez** - Estado de invalidez do participante ou ex-participante quando reconhecido como tal pelo sistema de Segurança Social.

**Plano de pensões ou plano** - O que consta deste documento e que descreve e regulamenta os direitos e obrigações dos interessados.

**Reforma por invalidez** - Dia em que um participante ou ex-participante começa a receber da Segurança Social uma pensão de reforma por invalidez.

**Reforma por velhice** - Dia em que um participante ou ex-participante com direitos adquiridos começa a receber da Segurança Social, na data normal de reforma, uma pensão de reforma por velhice.

Salário pensionável - Valor do vencimento base mensal e diuturnidades líquidas de cada Participante, incluindo os subsídios de férias e de Natal, nos meses em que haja lugar ao seu pagamento, com exclusão de quaisquer outras prestações patrimoniais recebidas do associado.

Tempo de serviço - Número de anos completos sem interrupção, ao serviço do associado, contados desde a data de admissão com contrato de trabalho no associado, incluindo os anos de serviço anteriores à data de início do plano de pensões. Para efeitos exclusivamente de cálculo do valor da contribuição e da aquisição de direitos pelos participantes, será considerado o tempo de serviço como trabalhador em qualquer dos associados deste fundo (e ainda do associado do Fundo de Pensões da Celbi), desde que, consoante o caso, seja prestado imediata e sucessivamente antes do início ou após a relação de trabalho com o associado.

#### Artigo 2.º

##### Objetivo

1- O plano de pensões tem por finalidade proporcionar aos participantes benefícios de reforma por velhice ou invalidez, e, em caso de morte do participante, ocorrida durante o ativo (ou na reforma, por opção deste, no momento em que se inicia o pagamento da sua pensão/compra da renda), uma pensão de sobrevivência aos respetivos beneficiários, resultantes das contribuições do associado a favor de cada participante, capitalizadas em função dos rendimentos líquidos gerados, até ao momento da sua atribuição.

2- O plano de pensões prevê ainda a atribuição de benefícios em função das contribuições que os participantes efetuam nos termos do presente plano.

#### Artigo 3.º

##### Tipo

1- Plano de pensões é em regime de contribuição definida, em que as contribuições são calculadas sobre o salário pensionável do participante.

2- O valor capitalizado junto do Fundo de Pensões, nas contas de valor acumulado constituídas ao abrigo deste plano, está sujeito a variar positiva ou negativamente, em consequência da evolução das aplicações efetuadas e do mercado financeiro. Em consequência, o associado assume apenas a obrigação de realizar as contribuições previstas, nos termos e condições do presente plano de pensões, pelo que não será responsável, agora ou no futuro, pelo nível de rendimentos gerados ou pelos benefícios proporcionados ao abrigo do plano.

#### Artigo 4.º

##### Independência

Os montantes dos benefícios resultantes deste plano de pensões são independentes do nível de benefícios pagos pelo sistema de Segurança Social portuguesa ou qualquer outro regime de proteção social, público ou privado, nacional ou estrangeiro.

#### Artigo 5.º

##### Contas de valor acumulado

Cada participante poderá ter até 2 (duas) contas de valor acumulado no Fundo de Pensões, que incluem as contribuições, bem como os rendimentos obtidos e as mais ou menos valias entretanto geradas, deduzidas dos encargos de gestão que lhe sejam imputáveis:

a) Conta empresa: inclui todas as contribuições efetuadas pelo associado, em nome do participante, seguidamente discriminadas:

– Saldo inicial

Montante correspondente ao valor atual das responsabilidades por serviços passados dos colaboradores no ativo do associado, ao abrigo do plano de pensões de benefício definido, pelo qual o participante se encontrava abrangido no momento da transferência para o atual plano de pensões, calculado segundo o método actuarial utilizado na última avaliação actuarial certificada pelo atuário responsável daquele plano.

– Contribuições base do associado, conforme definido no artigo 6.º;

– Contribuições incentivo do associado, conforme definido no artigo 8.º

Esta conta incluirá ainda os valores resultantes de contribuições do associado do Fundo de Pensões da Celbi a favor do participante e que por ele sejam transferidas daquele Fundo de Pensões, quando seja o caso.

b) Conta trabalhador: inclui todas as contribuições regulares efetuadas pelos participantes, conforme definido no artigo 7.º ou resultantes de contribuições do próprio e por ele transferidas do Fundo de Pensões da Celbi, quando seja o caso.

#### Artigo 6.º

##### Contribuição base do associado

1- As contribuições do Associado estarão dependentes da Margem Bruta do EBITDA da ALTRI SGPS, SA (grupo a que os associados pertencem), referente ao exercício contabilístico do ano anterior nos seguintes termos:

Margem bruta EBITDA	Contribuição
Inferior a 20 %	0,0 %
>= 20 % < 23 %	2,0 %
>= 23 % < 26 %	2,5 %
>= 26 %	3,0 %

2- O associado efetuará mensalmente para cada um dos participantes, uma contribuição calculada em percentagem do salário pensionável deste. A percentagem será definida tendo em conta a contribuição anual do associado ponderada pelo tempo de serviço do participante, contado até 1 de Janeiro de cada ano, de acordo com a seguinte tabela:

Tempo de serviço (anos)	Contribuição
Inferior a 5	37,50 %
5 a 9	50,00 %
10 a 14	87,50 %
15 a 19	100,00 %
20 a 24	112,50 %
>= 25	137,50 %



O tempo de serviço do participante é o que se registar no dia 1 de Janeiro de cada ano.

3- As contribuições do associado começam a ser realizadas a partir da data de admissão no plano.

4- As contribuições do associado a favor dos participantes cessarão no momento em que, nos termos do artigo 12.º, seja possível o acesso aos valores acumulados ou sempre que se verifique a cessação do respetivo contrato individual de trabalho.

5- As contribuições do associado cessam, em qualquer caso, quando o participante atinja a data normal de reforma.

#### Artigo 7.º

##### Contribuição regular do participante

1- O participante poderá optar por, voluntariamente, contribuir mensalmente para o Fundo de Pensões. A taxa de contribuição é determinada pelo participante, na data de admissão no plano ou em qualquer data de revisão posterior, em múltiplos inteiros de percentagem do seu salário pensionável, com um mínimo de 1 % e um máximo de 5 %.

2- As contribuições regulares serão, em regra, descontadas pelo associado, mensalmente, no salário de cada participante.

3- O participante poderá decidir iniciar a sua contribuição regular na data de admissão no plano ou em qualquer data de revisão.

4- O participante poderá, em qualquer momento, desistir de efetuar contribuições regulares, com produção de efeitos a partir do mês seguinte ao da sua comunicação por escrito ao associado, podendo retomá-las numa qualquer data de revisão.

#### Artigo 8.º

##### Contribuição incentivo do associado

1- Como incentivo à poupança individual e desde que o participante efetue contribuições regulares para o Fundo de Pensões, o associado contribuirá adicionalmente com uma contribuição de 0,5 % do salário pensionável daquele.

2- Sempre que cessar ou se suspender a contribuição regular do participante, cessará igualmente a contribuição incentivo do associado.

#### Artigo 9.º

##### Revisão das opções

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo 7.º supra, em cada data de revisão, o participante, tem direito a decidir, iniciar, suspender ou cessar as suas contribuições ou alterar a percentagem com base na qual se determina a sua contribuição regular. Se o participante suspender as suas contribuições, apenas poderá retomá-las numa futura data de revisão.

2- A revisão das opções do participante deverá ser comunicada em cada data de revisão, por escrito, ao associado.

3- Sempre que o participante não comunique qualquer alteração na data de revisão, manter-se-ão as opções que estavam em vigor na data de revisão imediatamente anterior.

#### Artigo 10.º

##### Regime de direitos adquiridos

1- Verificando-se a cessação do vínculo profissional entre o participante e o associado por qualquer causa que não seja a reforma por velhice ou invalidez ou a morte, cessa o pagamento de quaisquer contribuições ao abrigo do plano de pensões e, ao participante, são reconhecidos direitos adquiridos sobre o valor acumulado na conta empresa da sua conta de valor acumulado, de acordo com a seguinte tabela e sem prejuízo do disposto nos números seguintes, devendo o participante exercer o direito à respetiva portabilidade nos termos previstos neste plano.

Tempo de serviço (anos)	Percentagem
Inferior a 5	0 %
5 a 9	50 %
>= 10	100 %

2- Pertence sempre ao participante o valor acumulado na conta trabalhador, da respetiva conta de valor acumulado.

3- O saldo da conta de valor acumulado, determinado pelas contribuições do associado (conta empresa) sobre o qual não se tiverem constituído direitos adquiridos será transferido para uma conta reserva em nome do associado, de acordo com o definido no número 1 do artigo 15.º

#### Artigo 11.º

##### Portabilidade

1- O participante abrangido pelo disposto no artigo anterior deverá transferir o valor acumulado na respetiva conta empresa correspondente aos direitos adquiridos, ou que lhe pertençam (conta trabalhador), na totalidade, de uma só vez e segundo as suas indicações, para outro veículo de financiamento da mesma natureza daquele que estiver a ser utilizado para financiamento do plano, em nome individual ou coletivo, para que se verifique o acesso aos benefícios apenas nas condições definidas neste plano de pensões.

2- A transferência mencionada no número anterior só é efetuada desde que esteja assegurado o integral cumprimento de todas as condições legais, administrativas e fiscais para o efeito. A entidade que receber os valores transferidos deve assegurar a manutenção das regras estabelecidas no presente plano de pensões, designadamente no que respeita às condições de acesso ao benefício, forma de reembolso e nomeação dos beneficiários em caso de morte. Em caso de incumprimento destas regras contratuais, a entidade recetora, conjuntamente com o ex-participante, serão responsabilizados pelas implicações fiscais ou legais daí decorrentes.

3- Se no prazo de 60 (sessenta) dias depois de ter deixado de estar ao serviço dos associados, o ex-participante não tiver procedido à designação de outro veículo de financiamento nos termos previstos no número 1 supra, o saldo da conta empresa, correspondente aos seus direitos adquiridos, será transferido para uma adesão individual a um Fundo de Pensões Aberto a definir. Em simultâneo deverá igualmente ser transferido o valor determinado pelas suas próprias contribuições. Nesse caso, o ex-participante, cessará a sua qualidade de participante deste plano de pensões e nada mais terá

a receber ao seu abrigo.

4- No caso dos participantes que imediata e sucessivamente após a cessação do vínculo profissional com o associado iniciem uma relação contratual de trabalho com outro associado, o exercício do direito de portabilidade ficará suspenso (sem prejuízo da reafectação de valores entre quotas-partes neste fundo), na parte sobre a qual ainda se não tenham constituído direitos adquiridos, até que cesse o último contrato daquela relação profissional sucessiva, devendo, nesse caso, ser exercido nos 60 (sessenta) dias posteriores, relativamente à parte sobre a qual se tiverem constituído direitos adquiridos, tendo em conta a totalidade do tempo de serviço.

5- Em caso de transferência de um participante do plano de contribuição definida do Fundo de Pensões Celbi, para qualquer um dos associados do Fundo de Pensões Tejo, os valores que forem transferidos daquele fundo para a conta do participante constituída ao abrigo deste plano de pensões, nomeadamente, os valores determinados por contribuições do próprio e os valores determinados pelas contribuições do associado daquele fundo, incluindo aqueles sobre os quais não se tenham constituído direitos adquiridos, serão creditados nas contas respetivas ao abrigo deste plano e passarão a reger-se pelos termos e condições deste plano, designadamente, no que se refere ao regime de aquisição de direitos.

6- Em caso de transferência de um participante deste plano de pensões para o plano de contribuição definida do Fundo de Pensões Celbi, o valor acumulado nas suas contas, tanto na conta empresa, como na conta trabalhador, deverá ser transferido para as contas correspondentes naquele fundo, passando os montantes, determinados por contribuições do associado sobre os quais não se tiverem eventualmente constituído direitos, a ficarem sujeitos ao regime de aquisição de direitos daquele fundo de pensões, em igualdade de circunstâncias e tal como se de contribuições do associado daquele fundo se tratassem.

#### Artigo 12.º

##### Condições de acesso às contas de valor acumulado

Os participantes, os ex-participantes e os beneficiários terão acesso aos montantes existentes nas contas de valor acumulado, de acordo com a legislação atual, quando ocorrer uma das seguintes situações:

Conta empresa

- a) Reforma por velhice;
- b) Reforma por invalidez;
- c) Morte.

Conta trabalhador

- a) Reforma por velhice;
- b) Reforma por invalidez;
- c) Morte;
- d) Pré-reforma;
- e) Reforma antecipada;
- f) Incapacidade permanente para o trabalho, tal como definida na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E;
- g) Desemprego de longa duração, tal como definido na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E;

h) Doença grave, tal como definida na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E.

#### Artigo 13.º

##### Forma de recebimento dos montantes acumulados

Conta empresa

Na data de acesso aos montantes acumulados, o beneficiário poderá adquirir, com o saldo líquido da sua conta empresa, qualquer tipo de renda vitalícia disponível no mercado segurador e enquadrável, nessa data, na legislação em vigor. A pensão mensal vitalícia será assegurada através da compra de um seguro de renda, que, nos casos de reforma por velhice ou de reforma por invalidez, respeitará os termos e condições que forem definidos pelo beneficiário de entre as alternativas existentes, designadamente no que se refere à atualização do benefício, número de prestações devidas e reversibilidade, tendo em conta o disposto no presente plano de pensões e a legislação em vigor à data do pagamento do benefício.

O beneficiário poderá também optar por receber em capital parte do montante acumulado, até ao limite permitido, nessa data, pela legislação fiscal e legal aplicável em função do veículo de financiamento, sendo que, de acordo com a legislação aplicável ao Fundo de Pensões, na data de início do plano, pelo menos dois terços do montante acumulado deverão ser pagos, através da compra de um seguro de rendas, sob a forma de uma pensão mensal vitalícia, podendo o remanescente ser remido em capital.

Conta trabalhador

Na data de acesso aos montantes acumulados, o beneficiário poderá receber o montante líquido acumulado desta conta, através de renda vitalícia, em capital ou de uma combinação entre ambas, nos termos da legislação em vigor nessa data.

#### Artigo 14.º

##### Beneficiários elegíveis em caso de morte do participante ou ex-participante

Conta empresa

Em caso de morte de um participante ou ex-participante, os beneficiários elegíveis para receber o valor líquido acumulado da conta empresa são os seguintes:

a) Pessoas que, em face das condições definidas pela Segurança Social, tenham direito a auferirem uma pensão de sobrevivência; o benefício será distribuído pelos beneficiários em função do critério utilizado para repartição do benefício correspondente atribuído pela Segurança Social;

b) Caso não existam titulares que satisfaçam as condições referidas na alínea a), o benefício será atribuído a quem o participante ou ex-participante tiver designado em vida como beneficiários do valor determinado pelas suas contribuições próprias (conta trabalhador) e de acordo com as percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do participante ou ex-participante, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados;

c) Caso não existam beneficiários que satisfaçam as con-

dições referidas na alínea b), por não estarem vivos ou não terem sido designados quaisquer beneficiários, o benefício será atribuído aos herdeiros legais do participante ou ex-participante e repartido em partes iguais.

#### Conta trabalhador

Em caso de morte de um participante ou ex-participante, os beneficiários elegíveis para receber o valor acumulado da conta trabalhador são os seguintes:

a) Pessoas designadas pelo participante ou ex-participante, em vida, nas percentagens por ele definidas; caso alguma das pessoas designadas não sobreviva ao participante ou ex-participante, o valor que lhe caberia acrescerá às restantes pessoas designadas, nas respetivas proporções;

b) Caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas na alínea a), por não terem sido designadas quaisquer pessoas ou por não terem sobrevivido ao participante ou ex-participante, o benefício será repartido entre os herdeiros legais do participante ou ex-participante nos termos legais.

### Artigo 15.º

#### Conta reserva

1- Existirá uma conta reserva em nome do associado que será constituída pelos valores transferidos da conta empresa dos participantes na situação de cessação do contrato de trabalho, sobre os quais não se tenham constituído direitos adquiridos, nos termos do presente plano de pensões.

2- Os valores existentes na conta reserva poderão ser utilizados, de acordo com decisão para o efeito tomada pelo associado, designadamente e, de entre outras admitidas por lei, para realização das suas contribuições futuras a favor dos participantes, tanto de contribuições base, como de incentivo, previstas no presente plano.

3- Sempre que o associado pretenda utilizar a sua conta reserva deverá transmitir essa instrução à entidade gestora do Fundo de Pensões, a qual procederá em conformidade com as instruções recebidas.

### Artigo 16.º

#### Absentismo

1- Se um participante estiver temporariamente ausente sem retribuição devido a baixa por doença, acidente de trabalho, licenças ou dispensas associados à proteção da parentalidade, o associado continuará a efetuar a respetiva contribuição base, calculada sobre o salário pensionável que o participante auferiu no último mês em que esteve ao serviço.

2- No caso de ausência, sem retribuição, do participante, se dever ao exercício de atividades cívicas, como tal reconhecidas pelo associado, que não se prolonguem por mais de um mês, o associado efetuará igualmente a respetiva contribuição base, calculada, igualmente, sobre o salário pensionável que o participante auferiu no último mês em que esteve ao serviço e efetuará, ainda, a contribuição incentivo, desde que o participante também efetue a sua contribuição regular daquele mês.

3- Nos casos de ausência, sem retribuição, por motivos não contemplados nos números anteriores, designadamente,

nas situações de licença sem vencimento, suspensão do trabalho decorrente da aplicação de sanção disciplinar e noutros casos de suspensão do contrato por motivos respeitantes ao trabalhador, serão suspensas todas as contribuições tanto do associado, como do participante.

4- A contribuição regular do participante e a contribuição incentivo do associado não serão efetuadas a partir do momento em que for interrompida a contribuição base do associado.

5- Em qualquer situação, sempre que num determinado mês o valor do vencimento pago pelo associado ao participante seja de montante inferior ao valor da contribuição regular do participante, esta contribuição não será realizada, bem como, não haverá lugar ao pagamento da contribuição de incentivo do associado.

6- Em todos os casos previstos nos números anteriores, em que não se verifique a realização da contribuição regular do participante, designadamente, por ausência do mesmo ao serviço, pode o participante, no regresso ao trabalho, efetuar as contribuições correspondentes àquele período. Neste caso, o associado efetuará igualmente as correspondentes contribuições, com exceção das situações de ausência referidas no número 3 supra.

### Artigo 17.º

#### Alterações

1- O associado pode alterar, em qualquer momento futuro, as regras do plano de pensões, sem prejuízo dos direitos adquiridos dos participantes à data da entrada em vigor da alteração.

2- O associado pode ainda cessar a todo o tempo o presente plano de pensões, incluindo as contribuições futuras que estão previstas, não podendo, contudo, prejudicar os direitos adquiridos até ao momento, relativamente às contribuições já realizadas. A cessação do plano e das contribuições do associado não poderão ser invocadas pelos participantes como perda de um direito adquirido de natureza remunerativa ou outra.

3- O associado não se responsabiliza por quaisquer alterações legais e fiscais que possam alterar o enquadramento atual deste plano de pensões. No entanto, sempre que possível, procurarão informar os participantes sobre as implicações legais e fiscais associados a este plano de pensões.

4- Todos os direitos e benefícios conferidos por este plano de pensões são pessoais e intransmissíveis entre vivos.

### Declaração final dos outorgantes

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, declara-se que se estima que o presente AE venha a abranger uma empresa e 167 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 26 de Abril de 2016.

Pela CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA:

*Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida*, na qualidade de representante.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;  
SERS - Sindicato dos Engenheiros;  
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

*José Luís Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM):

*Rogério Pinto*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de maio de 2016, a fl.190 do livro n.º 11, com o n.º 61/2016, 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 de Portugal - PETROGAL, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outra ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2014, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2015, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

## 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 1224 trabalhadores.

3- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

#### CAPÍTULO XXIV

#### Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

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 91,30 euros mensais.

2- ....

3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 49,20 euros mensais.

4- ...

Cláusula 120.º

##### Refeitórios e subsídio de alimentação

1- ...

2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 10,35 euros.

3- ...



## ANEXO I

## Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.264,00							
A2	3.199,00							
A3	2.666,00							
B	2.400,00							
C	2.187,00							
D	2.026,00	2.069,00	2.122,00	2.187,00				
E	1.888,00	1.931,00	1.974,00	2.026,00				
F	1.771,00	1.802,00	1.835,00	1.888,00				
G	1.653,00	1.686,00	1.728,00	1.771,00				
H-Não Operacional	1.067,00	1.259,00	1.473,00	1.653,00				
H-Operacional	939,00	1.067,00	1.152,00	1.259,00	1.365,00	1.473,00	1.579,00	1.653,00
I	961,00	993,00	1.025,00	1.067,00				
J	854,00	887,00	918,00	961,00				

## ANEXO II-A

## Critérios e definições

## 1- Níveis de enquadramento

a) ...

b) ...

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
<b>C</b>	QUADRO TÉCNICO IV
	CHEFE OPERACIONAL II
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I
	DELEGADO COMERCIAL II
<b>D</b>	INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III
	QUADRO TÉCNICO III
	CHEFE OPERACIONAL I
	COORDENADOR TÉCNICO II
<b>E</b>	DELEGADO COMERCIAL I
	ENFERMEIRO COORDENADOR
	INSPECTOR EQUIPAMENTO II
	QUADRO TÉCNICO II
<b>F</b>	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
	ANALISTA LABORATÓRIO III
	COORDENADOR TÉCNICO I
	ENFERMEIRO
<b>G</b>	INSPECTOR EQUIPAMENTO I
	QUADRO TÉCNICO I
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II
	TÉCNICO SECRETARIADO III
	ANALISTA LABORATÓRIO II
	DESENHADOR PROJECTISTA
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III
	TÉCNICO ESPECIALIZADO III
TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III	
TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III	
<b>H Operacional</b>	TÉCNICO SECRETARIADO II
	SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO
	SUPERVISOR MANUTENÇÃO I
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
	ANALISTA LABORATÓRIO I
	TÉCNICO SECRETARIADO I
<b>H Não Operacional</b>	SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II
	TÉCNICO ESPECIALIZADO II
<b>I</b>	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO
<b>J</b>	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I
<b>J</b>	TÉCNICO ESPECIALIZADO I
	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO
	ASSISTENTE ESPECIALIZADO
	COZINHEIRO
	MOTORISTA
	PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL
<b>J</b>	TELEFONISTA
	AUXILIAR
<b>J</b>	ESTAFETA

2- ...  
3- ...  
4- ...  
5- ...

Lisboa, 23 de Fevereiro de 2016.

Por Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA:

*Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva*, na qualidade de diretor de relações laborais e mandatário, com poderes para contratar.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

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

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

*Oswaldo Fernandes de Pinho*.  
*António Alexandre Picareta Delgado*.  
*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*.  
*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatários.

Pelo SINERGIA - Sindicato da Energia:

*Afonso Henrique Almeida Cardoso*, na qualidade de presidente.

*António Carita Franco*, na qualidade de vogal.

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 17 de maio de 2016, a fl.190 do livro n.º 11, com o n.º 59/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN - Alteração**

Alteração aprovada em 26 e 27 de fevereiro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012.

#### Artigo 24.º

##### (Representação)

1- .....

2- O número de delegados a atribuir a cada sindicato será determinado pela aplicação da seguinte fórmula:

- a) Até 1500 trabalhadores ..... 2 delegados
- b) De 1501 a 4500 trabalhadores ..... 4 delegados
- c) Acima de 4500 trabalhadores mais um delegado por cada fracção de 1500 trabalhadores, sendo as fracções inferiores a 750 arredondadas por defeito e as superiores por excesso.

3- Em conformidade com a proporcionalidade descrita nas alíneas do ponto anterior, e na medida do possível, os sindicatos deverão procurar que os delegados a eleger cubram todo o seu âmbito geográfico.

4- Os sindicatos com âmbito nacional e pluridistrital, que tenham estrutura de direcção descentralizada com âmbito igual ou superior ao distrito, têm direito a um acréscimo de delegados, obrigatoriamente provenientes do âmbito daqueles distritos, em número que não pode ultrapassar metade dos delegados do sindicato, determinados nos termos do número 2.

5- A fixação do número de delegados previsto no número 2 do presente artigo é efectuada pelo plenário de sindicatos até 60 dias antes da realização do congresso.

#### Artigo 25.º

##### (Participação do conselho nacional)

Os membros do conselho nacional participam no congresso como delegados de pleno direito, os quais não poderão exceder 1/3 do total dos delegados do congresso.

#### Artigo 26.º

##### (Participação de outras estruturas)

- 1- .....
- 2- O número de delegados a atribuir às demais estruturas

da CGTP-IN é o seguinte:

- a) Interjovem - 6 delegados;
- b) Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens - 4 delegados;
- c) Inter-Reformados - 3 delegados.

3- O número de delegados a atribuir às estruturas da CGTP-IN referidas no número anterior não pode ultrapassar 10 % do total dos delegados ao congresso, pelo que, se necessário, o número de delegados referidos nas alíneas a), b) e c) do número anterior será equitativamente reduzido até perfazer a percentagem referida.

4- O número de delegados das referidas estruturas será fixado, de acordo com o disposto nos números 2 e 3 deste artigo, pelo plenário de sindicatos, até 60 dias antes da realização do congresso.

#### Artigo 27.º

##### (Deliberações)

1- O congresso funciona estando presentes a maioria dos seus delegados.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo disposição em contrário.

3- A cada delegado cabe um voto, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

#### Artigo 31.º

##### (Convocação)

A convocação do congresso incumbe ao conselho nacional e deverá ser enviada aos sindicatos filiados, uniões e federações e publicada em, pelo menos, dois dos jornais nacionais mais lidos, com a antecedência mínima de 50 dias.

#### Artigo 32.º

##### (Regulamento)

1- Para além do disposto nos presentes estatutos, e complementarmente aos mesmos, o plenário de sindicatos aprovará com, pelo menos, 60 dias de antecedência sobre a data do início do congresso, um conjunto de normas de natureza funcional.

2- Das normas referidas no número anterior constará, nomeadamente, o processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à apreciação do congresso, à sua discus-



são, ao envio de propostas e respectivos prazos, por forma a assegurar a possibilidade de todos os trabalhadores participarem activamente no congresso e a garantir, a qualquer associação sindical, o direito de apresentar propostas.

Artigo 35.º

(Composição)

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

4- Os sindicatos não filiados na CGTP-IN poderão participar no plenário de sindicatos, se assim o deliberarem os sindicatos filiados, em igualdade de direitos com estes, à excepção dos previstos nas alíneas *d)*, *e)*, *f)* *h)*, *i)*, *j)*, *l)* e *n)* do artigo 37.º dos presentes estatutos.

Artigo 39.º

(Deliberações)

1- O plenário de sindicatos tem início à hora marcada, independentemente do número de membros presentes.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, salvo disposto em contrário.

3- A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

4- O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados, correspondendo a cada 1000 trabalhadores um voto, sendo as fracções inferiores a 500 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores por excesso.

5- Cada sindicato terá direito, no mínimo, a um voto.

6- As federações e as uniões, bem como a Interjovem, a Inter-Reformados e a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, não têm direito a voto.

Artigo 42.º

(Competência)

Compete, em especial, ao conselho nacional:

- a) .....
- b) .....
- c) Assegurar a direcção político-sindical da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional;
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- l) .....
- m) .....
- n) .....
- o) .....
- p) .....
- q) .....
- r) .....

Artigo 43.º

(Definição de funções)

1- O conselho nacional, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

a) Eleger, entre si, a comissão executiva do conselho nacional e o secretariado do conselho nacional, fixando o número dos respectivos membros, nos termos dos artigos 62.º e 66.º dos estatutos;

b) .....

2- O conselho nacional, deverá, por proposta da comissão executiva do conselho nacional, eleger, de entre os membros desta, um secretário-geral, cujas funções de coordenação, representação e articulação da actividade dos órgãos, se inserem no trabalho colectivo destes.

3- .....

Artigo 51.º

(Estrutura e funcionamento das organizações específicas)

1- A estrutura, os órgãos e o funcionamento das organizações específicas são apresentadas pelo conselho nacional ao plenário de sindicatos, para deliberação, tendo em consideração as propostas das conferências nacionais das respectivas organizações.

2- .....

Artigo 62.º

(Composição)

1- A comissão executiva do conselho nacional é constituída por um mínimo de 20 e um máximo de 30 membros eleitos pelo conselho nacional entre si.

2- .....

3- .....

4- Na primeira reunião do conselho nacional que ocorrer após a recepção da comunicação referida, deliberar-se-á sobre a necessidade de proceder à sua substituição.

Artigo 63.º

(Competência)

1- Por delegação do conselho nacional, compete à comissão executiva do conselho nacional:

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

e) .....

f) .....

g) .....

h) .....

i) As demais competências que lhe venham a ser delegadas.

2- .....

Artigo 66.º

(Composição)

O secretariado do conselho nacional é constituído por um

mínimo de 3 e um máximo de 7 membros eleitos pelo conselho nacional de entre os seus membros. Destes, pelo menos metade, serão membros da comissão executiva do conselho nacional, sendo um deles, obrigatoriamente, o secretário-geral.

#### Artigo 67.º

##### (Competência)

Por delegação do conselho nacional, compete ao secretário do conselho nacional:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) As demais competências que lhe venham a ser delegadas.

### ANEXO I

#### Regulamento eleitoral do conselho nacional

##### Artigo 1.º

1- A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por cinco membros da mesa do congresso ou seus representantes e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Os membros que integram as listas de candidatura concorrentes às eleições não poderão fazer parte da comissão eleitoral.

##### Artigo 2.º

1- Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral, o qual poderá seguir os moldes convencionais ou adoptar a forma automatizada, mediante voto electrónico;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto aos participantes na votação;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Fiscalizar o acto eleitoral.

2- Compete ainda à comissão eleitoral assegurar a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes à eleição.

##### Artigo 3.º

1- Podem apresentar listas de candidaturas para o conselho nacional:

- a) O conselho nacional;
- b) 15 % dos delegados inscritos no congresso.

2- As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes de associações sindicais ou de delegados ao congresso, sendo eleita aquela que obtiver a maioria dos votos validamente expressos em votação directa e secreta.

3- Nenhum candidato poderá integrar mais do que uma lista de candidatura.

##### Artigo 4.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa do congresso da lista contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada de:

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, data de nascimento, estado civil, residência, profissão, empresa onde trabalha, número de sócio e sindicato em que está filiado);
- b) Declaração, individual ou colectiva, de aceitação da candidatura;
- c) Documento comprovativo da qualidade de membro dos corpos gerentes de associação sindical ou de delegado ao congresso;
- d) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- e) Nome e assinatura dos subscritores da lista, acompanhada de documento comprovativo da qualidade em que a subscrevem.

2- As listas referidas no número 1 do presente artigo devem ser apresentadas à mesa do congresso até às 16 horas e 30 minutos do dia 26 de fevereiro.

##### Artigo 5.º

1- A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas até uma hora e meia após o encerramento do prazo para entrega das listas.

2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista em falta, que deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências no prazo de duas horas e meia.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, na hora seguinte, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

##### Artigo 6.º

Após a deliberação prevista no número 3 do artigo anterior, a comissão eleitoral procederá, por sorteio, à atribuição de letras a cada uma das listas concorrentes às eleições.

##### Artigo 7.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições serão distribuídas aos delegados participantes no congresso até às 23 horas e 15 minutos do dia 26 de fevereiro (fim da 3.ª sessão) e afixadas no local de realização do congresso.

##### Artigo 8.º

O acto eleitoral terá lugar no dia 27 de fevereiro de 2016, com início às 12 horas e 5 minutos e encerramento às 12 horas e 35 minutos.

##### Artigo 9.º

Os boletins de voto são editados pela comissão eleitoral, devendo ser em papel branco e liso, não transparente e sem marcas ou sinais exteriores, e com as dimensões apropriadas para nele caberem as listas concorrentes.

#### Artigo 10.º

Cada boletim de voto conterà impresso a designação do congresso, o acto a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas concorrentes às eleições, e à frente de cada uma das letras será impresso um quadrado onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

#### Artigo 11.º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

#### Artigo 12.º

Os cadernos eleitorais são constituídos pelos delegados ao congresso.

#### Artigo 13.º

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação do seu cartão de delegado ao congresso.

#### Artigo 14.º

1- Após a identificação de cada delegado participante na eleição, ser-lhe-á entregue o boletim de voto.

2- Inscrito o seu voto, o delegado participante depositará na urna, dobrado em quatro, o boletim de voto, dando a mesa a correspondente descarga nos cadernos eleitorais.

3- Em caso de inutilização do boletim de voto, o delegado participante devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

#### Artigo 15.º

Funcionarão no local onde decorrer o congresso tantas mesas de voto quantas a comissão eleitoral considerar necessárias para o bom andamento do processo eleitoral.

#### Artigo 16.º

Cada mesa será constituída por um representante da comissão eleitoral, que presidirá, e por um escrutinador e, ainda, por um representante de cada uma das listas concorrentes às eleições.

#### Artigo 17.º

Terminada a votação, proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se de imediato a acta dos resultados, que será devidamente assinada pelos membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

#### Artigo 18.º

Após a recepção das actas de todas as mesas de voto, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final, proclamando os resultados finais e a lista vencedora.

#### Artigo 19.º

A comissão eleitoral elaborará a acta final da eleição, que entregará à mesa do congresso.

#### Artigo 20.º

A forma automatizada, referida na alínea a) do número

1 do artigo 2.º, será objecto de regulamentação, até 90 dias antes do início do congresso.

#### Artigo 21.º

A comissão eleitoral dará posse ao conselho nacional eleito no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da respectiva eleição.

### ANEXO II

#### Regulamento eleitoral do conselho fiscalizador

#### Artigo 1.º

##### Listas de candidaturas

1- Os membros do conselho fiscalizador são eleitos por listas.

2- Podem apresentar listas de candidaturas para o conselho fiscalizador:

- a) O conselho nacional;
- b) Um mínimo de três sindicatos.

3- Nenhum candidato poderá integrar mais do que uma lista.

#### Artigo 2.º

##### Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral, constituída por três membros da comissão executiva do conselho nacional e por ela designados e ainda por um representante de cada uma das listas concorrentes.

#### Artigo 3.º

##### Apresentação das candidaturas

A apresentação das candidaturas consiste na entrega à comissão eleitoral da lista, até uma hora após o início dos trabalhos do plenário de sindicatos, contendo a denominação dos sindicatos candidatos, que não registem um atraso superior a três meses no pagamento da quotização à CGTP-IN, bem como o nome dos respectivos representantes, efectivo e suplente, a eleger, acompanhada da declaração de aceitação da candidatura e assinada pelo proponente ou proponentes devidamente identificados.

#### Artigo 4.º

##### Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais são constituídos pela lista de presenças no plenário de sindicatos.

#### Artigo 5.º

##### Votação

1- A votação é por voto directo e secreto.

2- Cada boletim de voto conterà impresso o acto a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições e à frente de cada uma das letras será impresso um quadrado, onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

3- São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no número anterior.

4- A votação será por sindicato, nos termos do artigo 39.º dos estatutos.

5- Após a identificação do representante de cada sindicato participante na eleição, ser-lhe-ão entregues tantos boletins de voto, quanto o número de votos a que tem direito.

#### Artigo 6.º

##### Mesa de voto

1- Funcionarão no local onde decorrer o plenário de sindicatos tantas mesas de voto quantas forem necessárias para o bom andamento do processo eleitoral.

2- Cada mesa será constituída por um representante da comissão eleitoral, que presidirá, por um escrutinador e, ainda, por um representante de cada uma das listas concorrentes às eleições.

#### Artigo 7.º

##### Apuramento dos resultados

1- Terminada a votação proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se de imediato a acta dos resultados, que será devidamente assinada pelos membros da mesa e entregue à comissão eleitoral, para o processo eleitoral.

2- Após a recepção das actas de todas as mesas de voto, proceder-se-á ao apuramento final, proclamando-se os resultados finais e a lista vencedora.

#### Artigo 8.º

##### Suplentes e preenchimento de vagas

1- Só por impedimento absoluto e definitivo de um membro efectivo do conselho fiscalizador ocorrerá a sua substituição pelo membro suplente do respectivo sindicato.

2- O preenchimento de vagas decorrentes, nomeadamente, de membro ou membros do conselho fiscalizador que deixem de pertencer aos corpos gerentes dos sindicatos eleitos ou que os respectivos sindicatos registem um atraso superior a 3 meses no pagamento da quotização à CGTP-IN, não suprido no prazo de 30 dias, será feito pelo plenário de sindicatos.

Registado em 11 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 174 do livro n.º 2.

### Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE - Alteração

Alteração aprovada em 16 de abril de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2011.

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito e sede

#### Artigo 1.º

O Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE, abreviadamente designado por SPEUE, é a associação sindical constituída pelos graduados em cursos superiores de engenharia na União Europeia (nomeadamente engenheiros; engenheiros técnicos; técnicos superiores ou outros títulos profissionais ou graus académicos equivalentes, que venham a ser adoptados pela legislação portuguesa ou europeia).

§ único. Poderão requerer a qualidade de sócios do SPEUE os graduados com cursos dentro e fora da União Europeia a que a lei portuguesa reconheça a respectiva competência profissional.

...

## CAPÍTULO IV

### Sócios

#### Artigo 11.º

1- Têm o direito de se filiar no sindicato:

a) Todos os profissionais de engenharia que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos;

b) Os estudantes a frequentar os respectivos cursos, referidos no artigo 1.º

2- Os sócios estudantes podem participar nas assembleias-gerais, mas sem direito a voto.

...

#### Artigo 16.º

Isenção e redução da quotização mensal:

1- Os sócios que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento de serviço militar ou desemprego, desde que devidamente comunicados por carta registada, de acordo com a alínea h) do artigo 14.º, estão isentos do pagamento da quotização;

2- Os sócios estudantes estão isentos do pagamento da quotização;

3- Os sócios na situação de reforma, devidamente comprovada, pagarão uma quota de valor reduzido igual a metade do valor da quotização.

#### Artigo 17.º

1- Perdem a qualidade de sócio:

a) Quem se retirar voluntariamente, desde que o faça mediante comunicação por escrito, registada com aviso de recepção, ao presidente da direcção;

b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão nos termos do artigo 21.º

2- Perdem a qualidade de sócios, os associados que mantendo a quotização em atraso superior a três (3) meses e forem devidamente interpelados para a regularização da quotização em atraso, por carta registada, para a morada constante

nos registos biográficos dos sócios no sindicato, e, não o façam nos 30 dias imediatos à recepção da mesma.

...

#### Artigo 20.º

a) Podem incorrer na sanção de repreensão os sócios que violarem as disposições destes estatutos.

b) Podem incorrer na pena de multa os associados que mantendo as quotizações em dívida por período de tempo superior a três (3) meses e forem devidamente interpelados para a regularização da quotização em atraso por carta registada, para a morada constante nos registos biográficos dos sócios no sindicato, e, não o façam nos 30 dias imediatos à recepção da mesma.

§- A multa será igual a metade da quotização em dívida.

#### Artigo 21.º

1- Podem incorrer nas penas de suspensão e de expulsão, devendo especialmente esta última ser reservada apenas para os casos de grave violação dos deveres fundamentais, os sócios que:

a) Reincidam nas infracções a que aludem os artigos 17.º e 20.º;

b) Pratiquem actos notoriamente lesivos dos interesses e dos direitos dos associados.

2- A direcção deve aplicar a pena de expulsão aos sócios que mantenham a sua quotização em atraso por um período igual ou superior a cinco anos. A pena de expulsão deve ser comunicada por carta registada, para a morada constante nos registos biográficos dos sócios no sindicato.

...

#### Artigo 23.º

1- O processo disciplinar consiste:

a) Numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo, propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e específica dos factos da acusação.

b) No envio de uma carta registada, quando a infração se limitar à falta de pagamento da quotização, nos termos dos artigos 17.º, 20.º e 21.º

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao sócio, que dará o recibo no original, ou enviada por meio de carta registada com aviso de recepção.

3- O acusado ou quem o represente fará a sua defesa também por escrito, no prazo de 30 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou do officio, referido na alínea b), do ponto 1, deste artigo, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar testemunhas dos factos.

4- A decisão será, obrigatoriamente, tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

#### Artigo 24.º

1- O poder disciplinar, será exercido pela direcção nacional que o poderá delegar na direcção executiva.

2- Da decisão da direcção nacional ou executiva cabe recurso, em última instância, para a assembleia-geral do sindicato. O recurso será, obrigatoriamente, apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia-geral do sindicato, excepto se se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

...

## SECÇÃO II

### Assembleia-geral

#### Artigo 30.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Não poderão deliberar na assembleia-geral os sócios cujo pagamento da quotização tenha atraso superior a 3 (três) meses e os sócios estudantes.

...

#### Artigo 43.º

Compete à direcção nacional:

1- Exercer o poder disciplinar, que o poderá delegar na direcção executiva. A direcção nacional ou executiva poderá delegar numa comissão a organização de inquérito;

2- Apreciar e decidir sobre os pareceres de rejeitar os pedidos de inscrição dos candidatos a sócios apresentados pela direcção executiva;

3- Requerer ao presidente da mesa da assembleia-geral a convocação de sessões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

4- A direcção nacional poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar, com precisão, o âmbito dos poderes conferidos.

...

## CAPÍTULO IX

### Fusão e dissolução

#### Artigo 71.º

1- A fusão do sindicato verificar-se-á quando, em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito, se pronunciem favoravelmente a maioria simples dos sócios presentes.

2- A dissolução do sindicato verificar-se-á quando, em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito, se pronunciem favoravelmente pelo menos três quartos dos seus sócios cujo pagamento de quotização não tenha atraso superior a um (1) mês.

...

#### Artigo 74.º

A convocatória da assembleia-geral para a alteração dos estatutos deverá ser divulgada com a antecedência mínima de 15 dias, nos dois jornais mais lidos, remetida aos sócios por e-mail ou correio e divulgada por avisos afixados na sede e delegações do sindicato.



...

#### Artigo 83.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia-geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas, bem como dos respectivos programas.

2- As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, 30 sócios do sindicato.

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência ou domicílio profissional.

4- Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo, legível, assinatura e número de sócio.

5- As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos dos corpos gerentes.

6- As listas mencionarão expressamente, e colocarão em primeiro lugar, os presidentes de cada um dos órgãos dos corpos gerentes.

7- A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

Registado em 12 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 174 do livro n.º 2.

### **União dos Sindicatos do Norte Alentejano - Alteração**

Alteração aprovada em congresso no dia 17 de março de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2015.

#### Artigo 21.º

##### (Composição)

1- O congresso é composto pelos sindicatos filiados na União dos Sindicatos do Norte Alentejano.

2- Cabe ao plenário da União deliberar sobre a participa-

ção, ou não, no congresso dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir a forma dessa participação.

#### Artigo 22.º

##### (Representação)

1- A representação de cada sindicato é proporcional ao número de trabalhadores nele sindicalizados, no âmbito da União.

2- O número de delegados a atribuir a cada sindicato será determinado pela aplicação da seguinte fórmula:

a) Até 100 sindicalizados \_\_\_\_\_ 3 delegados.

b) De 101 a 300 sindicalizados \_\_\_\_\_ 4 delegados.

c) De 301 a 500 sindicalizados \_\_\_\_\_ 5 delegados.

d) Mais de 500 sindicalizados \_\_\_\_\_ 5 delegados mais um delegado por cada fracção de 200 sindicalizados.

#### Artigo 63.º

##### (Suspensão e expulsão)

1- Incorrem nas sanções de suspensão até 12 meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos filiados que:

a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

2- A sanção de expulsão apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

#### Artigo 64.º

##### (Direito de defesa)

Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que ao associado seja dada toda a possibilidade de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

Registado em 12 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 174 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

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

Identidade dos membros da direcção eleitos em 12 de abril de 2016, para o mandato de quatro anos.

Américo Monteiro Oliveira, sócio n.º 2930, cartão de cidadão n.º 8327457.

António José Pinto dos Santos, sócio n.º 67253, cartão de cidadão n.º 10062400.

Célia Cristina Oliveira Lopes, sócia n.º 23763, cartão de cidadão n.º 11028163.

Fernando José Coelho Pais, sócio n.º 47734, cartão de cidadão n.º 7508960.

Filipa Alexandra Marques da Costa, sócia n.º 83767, cartão de cidadão n.º 13257033.

Isabel Maria Robert Lopes Perdígão Camarinha, sócia n.º 9300, cartão de cidadão n.º 05340564.

Ivo Moniz da Silva, sócio n.º 5428, bilhete de identidade n.º 4909324.

Maria Cidália Samora, sócia n.º 39674, bilhete de identidade n.º 60278069.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, sócia n.º 8472, cartão de cidadão n.º 04231661.

Maria José Jesus Fernandes Madeira, sócia n.º 63232, cartão de cidadão n.º 10914627.

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, sócia n.º 15873, cartão de cidadão n.º 9896078.

Pedro Nuno Rabaça Ramalho, sócio n.º 71442, cartão de cidadão n.º 12357579.

Rui Manuel Melo Tomé, sócio n.º 48986, cartão de cidadão n.º 8225886.

Sónia Cristina Patrocínio Gonçalo Ribeiro, sócia n.º 5046, bilhete de identidade n.º 10646035.

Valter José Galrinho Ferreira, sócio n.º 52143, cartão de cidadão n.º 12386456.

### **Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de fevereiro de 2016, para o mandato de quatro anos.

Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 09859139.

Adelino Silva Nunes Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 8023062.

Afonso José de Almeida Candeias, portador do cartão de cidadão n.º 06531000.

Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles, portador do cartão de cidadão n.º 8553626.

Alcino Manuel Sousa Santos, portador do cartão de cidadão n.º 07599888.

Alexandre Miguel Antunes Plácido, portador do cartão de cidadão n.º 9819487.

Alírio Manuel Silva Martins, portador do cartão de cidadão n.º 8583665.

Américo Monteiro Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 8327457.

Ana Isabel Lopes Pires, portadora do cartão de cidadão n.º 1154502.

Ana Joaquina Gomes Avoila, portadora do cartão de cidadão n.º 05237369.

Ana Maria Chelo Amaral, portadora do cartão de cidadão n.º 6580256.

Ana Paula Canotilho de Seixas, portadora do cartão de cidadão n.º 4422214.

Ana Rita Carvalhais da Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 2315758.

Anabela Batista Cortez Sotaia, portadora do bilhete de identidade n.º 4445679.

Anabela Paulo da Silva Carvalheira, portadora do cartão de cidadão n.º 6212287.

Andrea Isabel Araújo Doroteia, portadora do cartão de cidadão n.º 10117292.

Aníbal Eduardo Silvério Pinto Martins, portador do cartão de cidadão n.º 12778452.

António Alberto Pontes Gouveia, portador do cartão de cidadão n.º 0873736.

António Ângelo Almeida Salgado, portador do cartão de cidadão n.º 12729748.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, portador do cartão de cidadão n.º 62289708.

António Joaquim Navalha Garcia, portador do bilhete de identidade n.º 4785664.

António Manuel Alves Serafim, portador do cartão de cidadão n.º 6015391.

António Manuel de Moura Goulart de Medeiros, portador do cartão de cidadão n.º 4748073.

António Moreira da Costa Albuquerque, portador do cartão de cidadão n.º 4074751.

Arménio Horácio Alves Carlos, portador do cartão de cidadão n.º 4712818.

Armindo Amaro de Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 8001710.

Augusto Coelho Praça, portador do cartão de cidadão n.º 3933124.

Augusto Manuel Alves Silva, portador do cartão de cidadão n.º 9332080.

Branca Maria Pestana Gaspar, portadora do cartão de cidadão n.º 05333155.

Brígida Celina Veríssimo Vasquez Batista, portadora do cartão de cidadão n.º 06618527.

Carina Sofia Filipe Caetano, portadora do cartão de cidadão n.º 12380816.

Carlos João Teodoro Tomás, portador do cartão de cidadão n.º 7186411.

Carlos Manuel Alves Trindade, portador do bilhete de identidade n.º 4652055.

Carlos Manuel da Costa e Cruz, portador do cartão de cidadão n.º 09126586.

Casimiro Manuel Serra Santos, portador do cartão de cidadão n.º 4735108.

Célia Cristina Oliveira Lopes, portadora do cartão de cidadão n.º 11028163.

Cristina Maria Saavedra Torres, portadora do cartão de cidadão n.º 7324232.

Deolinda Carvalho Machado, portadora do cartão de cidadão n.º 3708224.

Dina Teresa Veloso da Luz Serrenho, portadora do cartão de cidadão n.º 06648814.

Eduardo Jaime Santos Florindo, portador do cartão de cidadão n.º 7813858.

Eduardo Manuel Nogueira Chagas, portador do cartão de cidadão n.º 5333839.

Esmeralda da Costa Marques, portadora do cartão de cidadão n.º 11465196.

Fernando da Conceição Gomes Lima, portador do cartão de cidadão n.º 05557147.

Fernando Jorge Amoreira Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 04713983.

Fernando José Machado Gomes, portador do cartão de cidadão n.º 09923858.

Fernando Manuel Fernandes Ambrioso, portador do bilhete de identidade n.º 8531172.

Fernando Oliveira Santos Rocha, portador do cartão de cidadão n.º 5941477.

Filipa Alexandra Marques da Costa, portadora do cartão de cidadão n.º 13257033.

Filipe Manuel Santos Dias Marques, portador do bilhete de identidade n.º 9874701.

Francisco Alves Silva Ramos, portador do cartão de cidadão n.º 4581907.

Francisco Manuel Martins Lopes Figueiredo, portador do cartão de cidadão n.º 5779700.

Francisco Manuel Pereira Medeiros, portador do cartão de cidadão n.º 9622338.

Francisco Salgueiro Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 07908091.

Hélder Alexandre Gil Guerreiro, portador do cartão de cidadão n.º 10881005.

Helena Isabel Duarte Neves, portadora do cartão de cidadão n.º 12403205.

Henrique João Carneiro Borges, portador do cartão de cidadão n.º 3134923.

Isabel Cristina Lopes Tavares, portadora do cartão de cidadão n.º 09495084.

Isabel Maria Lopes Barbosa, portadora do cartão de cidadão n.º 11982525.

Isabel Maria Robert Lopes Perdigão Camarinha, portadora do cartão de cidadão n.º 05340564.

Joana Isabel Pinto de Jesus, portadora do cartão de cidadão n.º 12348458.

Joana Nunes Teixeira, portadora do cartão de cidadão n.º 12796164.

João Alberto Bicudo Decq Motta, portador do cartão de cidadão n.º 5411620.

João Carlos Lopes Serra, portador do cartão de cidadão n.º 9866602.

João Fernando Freitas Torres, portador do bilhete de identidade n.º 2855065.

João Manuel Lima Louceiro, portador do cartão de cidadão n.º 04314896.

João Maria Mantinhas Maneta, portador do cartão de cidadão n.º 6662336.

João Paulo Soares Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 5193698.

João Pedro Isidro Barreiros, portador do cartão de cidadão n.º 13367064.

João Pedro Rodrigues da Silva Almeida, portador do cartão de cidadão n.º 13022716.

Joaquim Daniel Pereira Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 10416601.

Joaquim José Fradinho Gervásio, portador do cartão de cidadão n.º 0551178529.

Joaquim Manuel da Silva Brito Mesquita, portador do cartão de cidadão n.º 6162400.

Jorge Manuel da Silva Rebelo, portador do cartão de cidadão n.º 2358831.

José Alberto Marques, portador do cartão de cidadão n.º 07690688.

José Augusto Tavares Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 06267230.

José Carlos Correia Martins, do cartão de cidadão n.º 06977296.

José Henrique de Oliveira Vasques, portador do cartão de cidadão n.º 9933356.

José Joaquim de Miranda Correia, portador do cartão de cidadão n.º 06086787.

José Joaquim Letras Pinheiro, portador do cartão de cidadão n.º 6476381.

José Manuel da Mota Dias, portador do cartão de cidadão n.º 3845275.

José Manuel Pinto Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 9512535.

José Manuel Rodrigues de Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 5315430.

José Pedro Branquinho Branco, portador do cartão de cidadão n.º 7056273.

José Vítor dos Reis, portador do cartão de cidadão n.º 5031785.

Juan Carvalho Ascensão, portador do cartão de cidadão n.º 11186201.

Justino de Jesus Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 8407232.

Libério Violante Domingues, do cartão de cidadão n.º 06078882.

Luís Alberto Pinho Dupont, portador do cartão de cidadão n.º 7908746.

Luís Manuel Barreto Leitão, portador do cartão de cidadão n.º 9876108.

Luís Manuel Gomes Rosa, portador do cartão de cidadão n.º 3310078.

Luís Manuel Pereira Pinto, portador do bilhete de identidade n.º 9436780.

Luís Pereira Garra, portador do cartão de cidadão n.º 04354787.

Manuel Alexandre Renda Pico Espadinha, portador do cartão de cidadão n.º 10048496.

Manuel António da Silva Leal, portador do cartão de cidadão n.º 06028136.

Manuel Diogo Bravo, portador do cartão de cidadão n.º 07766023.

Manuel Nobre Rodrigues Rosa, portador do cartão de cidadão n.º 09546928.

Manuel Pinto da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 06617262.

Maria Amélia Sousa Lopes, portadora do cartão de cidadão n.º 8458702.

Maria da Fé Batista Carvalho, portadora do bilhete de identidade n.º 9362777.

Maria da Graça Oliveira Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 06317746.

Maria da Luz Marques Lopes, portadora do cartão de cidadão n.º 5536522.

Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes, portadora do cartão de cidadão n.º 6659051.

Maria de Fátima Marques Messias, portadora do cartão de cidadão n.º 06064945.

Maria Fátima Teixeira Gomes Monteiro, portadora do cartão de cidadão n.º 3703710.

Maria de Guadalupe Miranda Simões, portadora do cartão de cidadão n.º 7113237.

Maria de Lurdes Monteiro Ribeiro, portadora do cartão de cidadão n.º 08073808.

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 2647735.

Maria Fernanda Alves Santos Moreira, portadora do cartão de cidadão n.º 08224306.

Maria Filomena Rodrigues Fernandes Correia, portadora do cartão de cidadão n.º 07387213.

Maria Graciete Martins da Cruz, portadora do cartão de cidadão n.º 4583989.

Maria José Oliveira da Silva Miranda, portadora do cartão de cidadão n.º 7912526.

Maria Luísa Marques Pinto Batista, portadora do cartão de cidadão n.º 3996822.

Maria Luísa Pereira Cordeiro, portadora do cartão de cidadão n.º 10704533.

Maria Manuela Milhais Pinto Mendonça, portadora do cartão do cidadão n.º 03836851.

Maria Manuela Rodrigues Guimarães, portadora do cartão de cidadão n.º 2983765.

Mariana Conceição Santos Rocha, portadora do cartão cidadão n.º 10642439.

Mário Jorge dos Santos Neves, portador do cartão de cidadão n.º 4653323.

Mário Jorge Jesus Matos, portador do cartão de cidadão n.º 11152816.

Mário Oliveira Nogueira, portador do cartão de cidadão n.º 5056269.

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, portadora do cartão de cidadão n.º 09896078.

Marlene Fernanda Moreira Santos Correia, portadora do cartão de cidadão n.º 10897804.

Nídia Marina Costa Sousa, portadora do cartão de cidadão n.º 13057423.

Nuno Martins Rodrigues, portador do cartão de cidadão n.º 3588237.

Nuno Miguel Costa Gonçalves, portador do cartão de cidadão n.º 11550176.

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, portador do cartão de cidadão n.º 10272776.

Palmira Alves Peixoto, portadora do bilhete de identidade n.º 7263642.

Paula Cristina Guerreiro Sobral, portadora do cartão de cidadão n.º 10073574.

Paula dos Anjos Pardal Bravo, portadora do cartão de cidadão n.º 8498660.

Paulo Jorge Estêvão Marques, portador do cartão de cidadão n.º 07714053.

Paulo Jorge Sousa Gonçalves, portador do cartão de cidadão n.º 8423947.

Paulo Renato Cardoso Ricardo, portador do cartão de cidadão n.º 5908134.

Pedro Alexandre Mota Silva Ramos, portador do cartão de cidadão n.º 10115576.

Pedro António Martins, portador do cartão de cidadão n.º 9533827.

Pedro Diogo Santos Costa Pinto Vilarinho, portador do cartão de cidadão n.º 12992281.

Pedro Miguel Alves Pinto, portador do cartão de cidadão n.º 10778538.

Pedro Miguel dos Santos Jorge, portador do cartão de cidadão n.º 11067711.

Pedro Miguel Teixeira Frias, portador do cartão de cidadão n.º 11025463.

Rogério Paulo Amoroso da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 9590419.

Rui Miguel Friezas Aldeano, portador do cartão de cidadão n.º 12447388.

Rute Maria Silva Martins dos Santos Pires, portadora do cartão de cidadão n.º 8784401.

Sandra Cristina Oliveira Barata, portadora do bilhete de identidade n.º 9031117.

Sérgio Sales Almeida, portador do cartão de cidadão n.º 12415665.

Tiago Carneiro Jacinto, portador do cartão de cidadão n.º 11667732.

Tiago Daniel da Costa Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 11690826.

Valter Ricardo Borralho Loios, portador do cartão de cidadão n.º 11845048.

Vitor Nelson Garcia da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 10346321.

Vivalda Rodrigues Henriques Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 6658206.

### **Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas (STAAE Sul e Regiões Autónomas) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de março de 2016, para o mandato de quatro anos.

Presidente - Cristina Maria Dias Ferreira, cartão de cidadão n.º 5071278.

Vice-presidente - Maria Glória P. Pinheiro Marta, cartão de cidadão n.º 6121672.

Vice-presidente - Ana Paula T. V. Miranda, cartão de cidadão n.º 2023597.

1- Adelina da Conceição A. Botelho, cartão de cidadão n.º 06668736.

2- Alfredo Luís Pereira Pinto, cartão de cidadão n.º 9681849.

3- Ana Carolina Câmara Cordeiro, cartão de cidadão n.º 13219192.

4- Ana Cristina R. Jacinto Mendes, bilhete de identidade



- n.º 9865032.
- 5- Ana Isabel M. F. Medeiros, cartão de cidadão n.º 10805062.
- 6- Ana Margarida A. Duarte Catarino, cartão de cidadão n.º 099063794.
- 7- Ana Maria Martins Almeida Assis, bilhete de identidade n.º 8493193.
- 8- Ana Patrícia Santos Machado, cartão de cidadão n.º 217958142.
- 9- Arabela Vieira C. da Silva Ferreira, cartão de cidadão n.º 05609641.
- 10- Balbina Neves Faria, cartão de cidadão n.º 10853936.
- 11- Carla Patrícia do Monte Arruda Barbosa, cartão de cidadão n.º 13255949.
- 12- Carlos Alberto Teixeira Pinto, cartão de cidadão n.º 2033232.
- 13- Carlos Manuel Dias Pereira, cartão de cidadão n.º 10746234.
- 14- Dina Carla Tregreira Cristo, cartão de cidadão n.º 10355747.
- 15- Dina Paula Correia Churra Pereira, cartão de cidadão n.º 10063362.
- 16- Dinarte Manuel Freitas Botelho, cartão de cidadão n.º 10984910.
- 17- Edite Maria F. Fraga Branco, cartão de cidadão n.º 07468393.
- 18- Elisabete Silvestre da Piedade Antom, cartão de cidadão n.º 08606108.
- 19- Elisa da Conceição F. B. Assunção, cartão de cidadão n.º 7084509.
- 20- Elisa Pinto Heleno Reina, bilhete de identidade n.º 7707102.
- 21- Fátima Maria Nunes Machado, cartão de cidadão n.º 07348800.
- 22- Filomena Maria Silva Correia, cartão de cidadão n.º 01035240.
- 23- Florbela Maria Neves Ferreira, cartão de cidadão n.º 10609140.
- 24- Inês Maria R. Viegas Torres, cartão de cidadão n.º 6005613.
- 25- João Carlos Rodrigues Teixeira, cartão de cidadão n.º 090299302.
- 26- Joaquim Manuel Bento Penetra, cartão de cidadão n.º 6611949.
- 27- Jorgina de Fátima C. F. Medeiros, cartão de cidadão n.º 08597738.
- 28- José António Monteiro da Silva, cartão de cidadão n.º 073346730.
- 29- José António Sarmiento Medeiros, bilhete de identidade n.º 8098035.
- 30- José João Venâncio Beato, cartão de cidadão n.º 06020602.
- 31- Libéria Maria de Medeiros Soares Leite, cartão de cidadão n.º 10387794.
- 32- Lídia Maria Dias E. Timóteo, bilhete de identidade n.º 4721934.
- 33- Luís Miguel dos Santos Martins, cartão de cidadão n.º 12112283.
- 34- Luís Miguel Sarmiento Batista, cartão de cidadão n.º 05235140.
- 35- Luísa Maria Clímaco Pereira, cartão de cidadão n.º 5393422.
- 36- Manuel Amaral Pereira Ficher, cartão de cidadão n.º 07878259.
- 37- Mara Lúcia Fonseca Correia Pereira, cartão de cidadão n.º 11942043.
- 38- Marcelo Vítor Faria, cartão de cidadão n.º 180153919.
- 39- Marco Paulo Vicêncio Santos, cartão de cidadão n.º 9025419.
- 40- Maria dos Anjos F. M. Sanches, cartão de cidadão n.º 8381809.
- 41- Maria de Fátima Inácio Portas Pinheiro, cartão de cidadão n.º 6273880.
- 42- Maria do Carmo Reis Varela, cartão de cidadão n.º 09670842.
- 43- Maria do Céu Teixeira Lopes, cartão de cidadão n.º 6286213.
- 44- Maria Érica P. dos Santos Seiça, cartão de cidadão n.º 1599488753.
- 45- Maria Francisca Cintra Lopes Alves, cartão de cidadão n.º 4502317.
- 46- Maria Isabel da Costa Silva, cartão de cidadão n.º 07449570.
- 47- Maria Ivone Oliveira A. Pereira, cartão de cidadão n.º 6296097.
- 48- Maria João T. Lucas Francisco, cartão de cidadão n.º 10777658.
- 49- Maria José Rodrigues das Dores, cartão de cidadão n.º 04865606.
- 50- Maria Leonor S. F. Florentino, cartão de cidadão n.º 051851440.
- 51- Maria de Lurdes Gonçalves C. Dias, cartão de cidadão n.º 06247405.
- 52- Maria Manuela C. Cabral Granja, cartão de cidadão n.º 10121827.
- 53- Marília Alexandra Almeida Rasões, cartão de cidadão n.º 123097703.
- 54- Marília Pedrico R. C. Couchinho, cartão de cidadão n.º 09906890.
- 55- Marina Rosa Terra Mateus, cartão de cidadão n.º 10395010.
- 56- Marisa Alexandra S. Castro Pedro, cartão de cidadão n.º 106148168.
- 57- Marisa Alexandra Pereira Marques, cartão de cidadão n.º 12017413.
- 58- Natália Conceição T. Rodrigues Sá, bilhete de identidade n.º 10663600.
- 59- Noémia Tomás Alfredo Correia, cartão de cidadão n.º 1164456.
- 60- Nuno Paulo Marques Esteves, cartão de cidadão n.º 10925292.
- 61- Ofélia Susana Marcelino Esteves, cartão de cidadão n.º 110507428.
- 62- Patrícia Alexandra Caeiro Gomes, cartão de cidadão n.º 11081812.
- 63- Patrocínia Palma Santos Lucas, cartão de cidadão n.º



5565253.

64- Ricardina Maria C. V. P. Ferreira, cartão de cidadão n.º 07839921.

65- Sandra Cristina C. C. Vicente, cartão de cidadão n.º 101013655.

66- Sílvia Cristina F. Oliveira, cartão de cidadão n.º 10137438.

67- Sílvia Maria César Carvalho, cartão de cidadão n.º 09704121.

68- Sónia Cristina R. Gonçalves, cartão de cidadão n.º 121106560.

69- Teresa Neto Reis Pólvora, cartão de cidadão n.º 10410956.

70- Elisabete Silvestre da Piedade Antom, cartão de cidadão n.º 08606108.

#### Suplentes:

1- Ana Maria Carvalho Peixoto, cartão de cidadão n.º 12368030.

2- Fernanda Alves Carneiro, cartão de cidadão n.º 10231439.

3- Hermínia do E. Santo Raposo Ledo, cartão de cidadão n.º 07479443.

4- Lúcia Fátima Tavares Oliveira Soares, cartão de cidadão n.º 07917610.

5- Maria da Ascensão Lindo M. Teves, cartão de cidadão n.º 10846847.

6- Maria Clara Araújo Hipólito R. Brites, cartão de cidadão n.º 04123604.

7- Maria da Conceição Moniz Rocha, cartão de cidadão n.º 10949515.

8- Maria da Estrela Tavares C. Freitas, cartão de cidadão n.º 08807983.

9- Maria de Jesus P. Machado Pereira, cartão de cidadão n.º 08457609.

10- Maria Leonila Andrade P. Medeiros, bilhete de identidade n.º 9639323.

11- Nisalda da Conceição do Monte B. Carvalho, cartão de cidadão n.º 11312231.

12- Paula Cristina T. Teixeira Silva, cartão de cidadão n.º 10590162.

13- Susana Margarida Martins M. Soares, cartão de cidadão n.º 10864949.

14- Regina de Fátima D. Medeiros Goulart, cartão de cidadão n.º 07246038.

15- Vanessa Andreia dos Santos Plácido, cartão de cidadão n.º 13263078.

### Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP - Retificação

Por ter sido publicado com inexatidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2016, procede-se à seguinte retificação:

Na pág. 853, onde se lê:

«Secretário - Luís Filipe Rodrigues Contente, bilhete de identidade, n.º 152585»

Deve ler-se:

«Secretário - Fernando Manuel Gonçalves Ferreira, cartão de cidadão n.º 10439584.»

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### Associação Portuguesa de Bancos - Alteração

Alteração aprovada em 15 de abril de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014.

#### Artigo 14.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados e é dirigida por uma mesa composta por um presidente, que pode não ser um associado, e por dois secretários,

escolhidos de entre os associados e, todos eles, eleitos pela assembleia-geral, por períodos de três anos, sendo permitida a reeleição.

2- Incumbe ao presidente convocar a assembleia-geral e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Cabe aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo nos seus impedimentos.

Registado em 12 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 131 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Associação Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de abril de 2016, para mandato de três anos.

Presidente - Manuel de Oliveira Tavares.  
Vice-presidente - Júlio Dias Carvalho.  
Secretário - Dr. Francisco José Gomes Silva.  
Tesoureiro - Luís Miguel Lopes Soares da Costa.  
Vogal - Jaime Manuel da Silva Marques.  
Vogal - António Fernando Pereira da Costa.  
Vogal - Fernanda Maria da Silva Pinho Fonseca.

### Associação dos Comerciantes de Pescado (ACOPE) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de março de 2016, para mandato de três anos.

Funções	Empresa	Representante
Presidente	Luís Silvério & Filhos, SA	Luís Francisco Henriques Silvério
Diretor tesoureiro	Frina - Frigoríficos Nacionais, SA	Jorge Manuel Lopes Rato
Secretário	Nigel - Congeladora José Nicolau, SA	José Augusto da Silva Nicolau
Vogal	Caluze - Comércio de Pescado, L. <sup>da</sup>	Carlos Manuel Fontes Baptista
Vogal	Gialmar, SA	Bruno Filipe Coimbra

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 30 de março de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2015.

Artigo 39.º

#### Composição

1- A comissão de trabalhadores é composta por três membros efetivos e três membros suplentes.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se por um dos elementos que integram a lista de suplentes e pela ordem respetiva.

3- Se a substituição for global, a CT manter-se-á em funções exclusivamente para proceder aos atos administrativos inerentes ao ato eleitoral, até à tomada de posse da comissão que vier a ser eleita.

4- Na sua primeira reunião, os membros da CT aprovam o respetivo regulamento interno, elegem o coordenador e constituem o secretariado executivo.

5- O secretário-coordenador é eleito pela CT, na sua primeira reunião, de entre os candidatos que se apresentem ao

cargo, por votação secreta.

6- O secretariado executivo é constituído pelo coordenador e por mais um elemento eleito conforme a ordem de eleição pelo método de Hondt da CT. Se algum dos eleitos não puder ou quiser assumir as funções no secretariado, será substituído pelo elemento seguinte da lista pela qual foi eleito.

7- A eleição da nova CT terá de ocorrer no prazo máximo de 30 dias.

Artigo 39.º-A

#### Reunião, deliberação e forma de obrigar

1- A CT reúne por convocação do coordenador, do secretariado executivo ou de dois dos seus membros.

2- A periodicidade das reuniões da CT e do secretariado executivo, bem como as competências deste último, é definida pelo regulamento interno da CT.

3- O regulamento previsto será aprovado por maioria absoluta dos membros da CT em efetividade de funções.

4- Sem prejuízo de disposições diversas nestes estatutos ou na lei, as deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria dos elementos da CT.

5- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de dois

dos seus membros em efetividade de funções.

6- Os membros da CT respondem solidariamente pelas deliberações tomadas no seu plenário, durante o seu mandato, salvo quanto aos que tenham manifestado expressamente a sua discordância pela deliberação tomada.

#### Artigo 52.º

##### Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral doravante designada por CE, e é constituída por seis elementos, eleitos pelo seu coletivo, respeitando o princípio da proporcionalidade, um dos quais é presidente com voto de qualidade. A partir dessa eleição a CE passa a dirigir o processo de aceitação de candidatura.

2- A CE é composta pelos seis primeiros elementos convocantes e por um delegado de cada uma das candidaturas.

3- Os delegados são designados no ato de apresentação das respetivas candidaturas.

4- A CE tem quórum desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros.

5- As deliberações são válidas desde que aprovadas por maioria absoluta dos membros da CE em funções.

6- Os elementos da comissão eleitoral não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.

7- Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar e publicitar o ato eleitoral;
  - b) Solicitar o caderno eleitoral do SBN, com o envio da respetiva convocatória;
  - c) Aceitar ou rejeitar as listas candidatas e divulgar as listas aceites;
  - d) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e sua distribuição pelos locais de voto;
  - e) Proceder ao apuramento global da votação, lavrar e publicar a respetiva ata;
  - f) Providenciar o registo da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos nos termos legais;
  - g) Dar posse à comissão de trabalhadores;
  - h) Resolver os casos omissos nos presentes estatutos.
- 7- A CE cessa funções após a conclusão do processo eleitoral.

#### Artigo 55.º

##### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral pode ser convocado com antecedência

mínima de 15 dias, ou prazo superior estabelecido nos estatutos, pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos, ou, na sua falta, por no mínimo 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção da data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

#### Artigo 56.º

##### Candidaturas

1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou, no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas deverão ser apresentadas 10 dias antes da data do ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora de apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de um delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os eleitos deste artigo.

#### Artigo 77.º

##### Destino do património da CT em caso de extinção

A reunião geral que decida da extinção da CT decidirá também do destino do seu património o qual terá que ser distribuído a favor de instituições de solidariedade social ou fundações de utilidade pública ou associações que prossigam os mesmos fins.

Registado em 13 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 16 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### Metropolitano de Lisboa, EPE - Eleição

Identidade dos membros da comissão e subcomissão de trabalhadores, eleitos em 20 de abril de 2016, para o mandato de três anos.

#### Subcomissões de Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, EPE

Subcomissão de trabalhadores da rede de exploração do ML		
Ordem	Nome	N.º BI/CC
1	Vitor Manuel Augusto Bandeirinha	8489218
2	Ana Paula Cabaço Carvalho	11047143
3	Cátia Brígida de Pina Belo Calisto	11016792
4	José António Costa Marques	10326062
5	Domingos de Oliveira Vasques	9933358

Subcomissão de trabalhadores do PMO II - Calvanas		
Ordem	Nome	N.º BI/CC
1	Jorge António das Neves Santana	9573916
2	João Paulo Gomes Henriques	8630201
3	Carlos João Valadas Nunes Dinis	8591738

Subcomissão de trabalhadores do PMO III - Carnide		
Ordem	Nome	N.º BI/CC
1	Sérgio José Coutinho Canelas	8915702
2	Armando de Jesus Silva Martins	8497536
3	António dos Santos Laires	10760794
4	Ana Clara Pereira Santos Carvalho	10375793
5	Jorge Filipe Vieira Carrapiço	11225552

Subcomissão de trabalhadores da Sidónio Pais/Fontes Pereira de Melo		
Ordem	Nome	N.º BI/CC
1	Anabela Correia de Carvalho Cunha	8099724
2	Célia Maria Ferreira Monteiro de Carvalho	8533165
3	Fernanda Maria Ricardo Martins de Almeida	7002032

### Comissão de Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, EPE

Ordem	Nome	N.º BI/CC
1	Paulo Jorge Silva Pereira Alves	6464870
2	Paulo Jorge Gouveia Morgado	10090695
3	José Luís Ferreira Mendes de Sousa	6037806
4	Januário Gomes Fernandes Moreira	9966243
5	Hilberto Alexandre Cabeças Teixeira	9569626
6	Carlos Alberto Carvalho Garcia	8042460
7	Ana Maria e Silva Martins Teroto	10329497
8	Manuela Alexandra Silva do Carmo Cortes	10552391
9	Jorge Miguel Milheiro Pires	11555687
10	Pedro Renato Serra Peres	8109565
11	Anabela Mata Estevão	11034175

Registado em 13 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 16 do livro n.º 2.

### SANOFI-AVENTIS - Produtos Farmacêuticos, L.<sup>da</sup> - Retificação

Por ter sido publicado com inexatidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2016, procede-se à seguinte retificação:

Na pág. 1038, onde se lê:

«Identidade dos membros da comissão dos trabalhadores da SANOFI-AVENTIS - Produtos Farmacêuticos, L.<sup>da</sup>, eleitos em 29 de março de 2012, para o mandato de quatro anos.»

Deve ler-se:

«Identidade dos membros da comissão dos trabalhadores da SANOFI-AVENTIS - Produtos Farmacêuticos, L.<sup>da</sup>, eleitos em 4 de abril de 2016, para o mandato de quatro anos.»

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

...

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### EDP Renováveis Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na EDP Renováveis Portugal, SA, em 15 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 outubro de 2015.

Efetivos:

Nome	BI/CC
Pedro Miguel Ribeirinho Machado da Mota Alves	11527679

Registado em 11 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 48, a fl. 111 do livro n.º 1.

### EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA, em 15 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 outubro de 2015.

Efetivos:

Nome	BI/CC
Susana Cláudia Martins de Almeida e Silva Esperança	10080495
António Luís Botelho Couto	3434567

Álvaro Guimarães Teixeira	3970775
João Carlos Soledade Correia	3855322

Suplentes:

Nome	BI/CC
Manuel Joaquim Rodrigues da Rocha	5077098

Registado em 11 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 49, a fl. 111 do livro n.º 1.

### EDP Distribuição - Energia, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na EDP Distribuição - Energia, SA, em 15 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 outubro de 2015.

Efetivos:

Nome	BI/CC
Nuno Jorge Moreira Gomes	10712436
António Manuel Correia Coelho	7964120
Catarina Maria Malhano Semedo Rodrigues	9508611
António Mestre Silva Ramos	6104614
José Luís Rodrigues Mendes	882914
Joaquim dos Santos Cardoso	5946158



Adelino Augusto Mendes Silva	7437122
------------------------------	---------

Registado em 11 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 50, a fl. 111 do livro n.º 1.

**Labellec - Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a se-

gurança e saúde no trabalho da empresa Labellec - Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, SA, realizada em 15 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2015.

Nome	BI/CC
António Manuel Azinheira Barbacena	6003818
Manuel Valdemar Russo Costa	5194348

Registado em 12 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 51, a fl. 111, do livro n.º 1.

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Fotografia**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Técnico/a de Som**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).
- **Técnico/a de Vídeo**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).
- **Técnico/a de Construção de Instrumentos Musicais**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**).
- **Técnico/a de Desporto**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**).

**Anexo 1:**

<b>TÉCNICO/A DE FOTOGRAFIA</b>
--------------------------------

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Técnico/a de Fotografia</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Realizar trabalhos fotográficos operando diferentes tipos de câmaras fotográficas e acessórios, equipamentos de iluminação, revelação, impressão e tratamento de imagem fotográfica.

---

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré-definidas	Horas
Formação Tecnológica	9287	1 História e evolução da fotografia	25
	9288	2 Câmara fotográfica/fotografia com equipamento digital	50
	9289	3 Elementos de composição fotográfica	25
	9290	4 Portefólio de exercícios técnicos	25
	9291	5 Luz e cor em fotografia	25
	9292	6 Iluminação para retrato	50
	9293	7 Iluminação para naturezas mortas	25
	9294	8 Fotografia de exterior/paisagem	25
	9295	9 Revelação, impressão e prática de laboratório a preto e branco	50
	9296	10 Fotojornalismo/fotografia de reportagem	50
	9297	11 Fotografia documental/reportagem de fundo	50
	9298	12 Técnicas de escrita jornalística	25
	9299	13 Fotografia comercial de embalagem/produto	50
	9300	14 Fotografia publicitária/institucional	50
	9301	15 Fotografia de moda	50
	9302	16 Pós-produção fotográfica - iniciação	25
	9303	17 Pós-produção fotográfica - desenvolvimento	25
	9304	18 Pós-produção fotográfica - avançado	50
	9305	19 Projeto fotográfico de autor	50
	9306	20 Comunicação e imagem	50
	9307	21 Processos criativos nas artes visuais	25
	9308	22 A sociedade e os <i>media</i>	25
	9309	23 Modos de comunicar	50
	9310	24 Elaboração de portefólio profissional	25



Para obter a qualificação em **Técnico/a de Fotografia**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **200 horas** da Bolsa de UFCD

	Código	Bolsa de UFCD	Horas	
<b>Formação Tecnológica</b>	9311	25	Técnicas especiais de impressão	25
	9312	26	Arquivo e gestão de ficheiros	25
	9313	27	Fotografia social/casamento	25
	9314	28	Fotografia aérea	25
	9315	29	O corpo na prática fotográfica	25
	9316	30	Semiologia	25
	9317	31	Fotografia de cena	25
	9318	32	Fotografia de arquitetura	25
	9319	33	Sistema de zonas	25
	9320	34	Fotografia desportiva	25
	9321	35	Fotografia de espetáculo	25
	9322	36	Sociologia da comunicação	25
	9323	37	Produção para publicidade e moda	25
	9324	38	Filmagem com câmaras DSLR	25
	9325	39	Projeto experimental	25
	9326	40	Fotografia subaquática	25
	7852	41	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	42	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	43	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	44	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
8598	45	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25	
8599	46	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25	
8600	47	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25	

**Anexo 2:**

**TÉCNICO/A DE SOM**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>2</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Técnico/a de Som</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Efetuar a preparação, montagem, captação, gravação, edição, masterização áudio, mistura e amplificação de som em estúdio, ao vivo, e para imagem.

---

<sup>2</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré-definidas	Horas
Formação Tecnológica	9327	1 Informática em estúdio de som	25
	9328	2 Acústica geral e organológica	50
	9329	3 Acústica arquitetural	25
	9330	4 Ambiente, segurança e saúde no trabalho - meios audiovisuais	25
	9331	5 Microfonia	50
	9332	6 Captação e gravação de voz	25
	9333	7 Processadores áudio	50
	9334	8 Instrumentos de medição áudio	25
	9335	9 Mesa de mistura analógica e digital	50
	9336	10 Gravadores áudio	50
	9337	11 Estúdio de som analógico	25
	9338	12 História do som	25
	9339	13 Estúdio de som digital	50
	9340	14 Pós-produção áudio para imagem	50
	9341	15 Gravação e sequenciação MIDI - iniciação	50
	9342	16 Gravação e sequenciação MIDI - desenvolvimento	25
	9343	17 Gravação e sequenciação áudio	25
	9344	18 Síntese sonora - <i>sampling</i>	25
	9345	19 Som para imagem	50
	9346	20 Planificação e gestão de projetos áudio	25
	9347	21 Som ao vivo - em sala e no exterior	50
	9348	22 Mistura áudio	50
	9349	23 Masterização áudio	25
	9350	24 Projeto áudio	50

Para obter a qualificação em **Técnico/a de Som**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **200 horas** da Bolsa de UFCD

	Código	UFCD Bolsa	Horas	
<b>Formação Tecnológica</b>	9351	25	Formação musical - iniciação	25
	9352	26	Formação musical - desenvolvimento	25
	9353	27	Escuta e análise auditiva	25
	9354	28	Captação e gravação - cordas	25
	9355	29	Captação e gravação - percussões	25
	9356	30	Captação e gravação - sopros	25
	9357	31	Captação e gravação - grupos musicais	50
	9358	32	Som para rádio	25
	9359	33	Som para videojogos	50
	9360	34	Som para ficção	50
	9361	35	Som para documentário	25
	9362	36	Linguagem estética do audiovisual	25
	7852	37	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	38	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	39	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	40	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	41	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	42	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	43	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

**Anexo 3:**

**TÉCNICO/A DE VÍDEO**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>3</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Técnico/a de Vídeo</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Preparar, captar e registar imagens e sons em decóres naturais e/ou em estúdio, bem como sincronizar, misturar, corrigir e masterizar imagens e sons nos principais géneros e formatos audiovisuais.

<sup>3</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».



## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré-definidas	Horas
Formação Tecnológica	9363	1 Produção - audiovisual	50
	9364	2 Princípios técnicos do audiovisual	25
	9362	3 Linguagem estética do audiovisual	25
	9365	4 Câmara de vídeo	50
	9288	5 Câmara fotográfica/fotografia com equipamento digital	50
	9366	6 Pós-produção vídeo digital - iniciação	50
	9367	7 História do cinema - dos primórdios a 1950	25
	9368	8 Escrita e narrativa visual - o argumento	25
	9369	9 <i>Repérage</i> , planificação e <i>storyboard</i>	25
	9370	10 Câmara de vídeo - exterior e estúdio	50
	9371	11 Iluminação na produção vídeo	50
	9372	12 Realização de filme mudo	50
	9373	13 Pós-produção vídeo digital - edição	50
	9374	14 Pós-produção vídeo digital - tratamento de imagem	50
	9340	15 Pós-produção áudio para imagem	50
	9375	16 Masterização - suporte digital	50
	9376	17 História do cinema - 1950 à atualidade	25
	9332	18 Captação e gravação de voz	25
	9377	19 Realização de videoclip	50
	9378	20 Realização de ficção	50
	9379	21 Realização de reportagem	50
	9380	22 Realização com multicâmara	50

Para obter a qualificação em **Técnico/a de Vídeo**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **200 horas** da Bolsa de UFCD

	Código	Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	9381	23 Escrita e narrativa para audiovisual - elaboração de um guião	50
	9382	24 Laboratório experimental de imagem e som - iniciação	25
	9383	25 Laboratório experimental de imagem e som - desenvolvimento	25
	9384	26 Gestão e implementação de projeto audiovisual	50
	9385	27 Direção de atores	25
	9386	28 Câmara de vídeo - estúdio	50
	9387	29 Animação em vídeo - iniciação	25
	9388	30 Animação em vídeo - desenvolvimento	25
	9389	31 Energia e circuitos - produção vídeo	25
	9390	32 Áudio - <i>broadcasting</i>	50
	9391	33 Iluminação e controlo de imagem - <i>broadcasting</i>	25
	9392	34 Cenografia para vídeo	25
	9393	35 Realização de diaporama	25
	9394	36 Videografismo e composição	25
	9395	37 Acústica e captação áudio	25
	7852	38 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	39 Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	40 Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	41 Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	42 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
8599	43 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25	
8600	44 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25	

**Anexo 4:**

<b>TÉCNICO/A DE CONSTRUÇÃO DE INSTRUMENTOS MUSICAIS</b>
---

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>4</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Técnico/a de Construção de Instrumentos Musicais</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Construir, reparar, restaurar, afinar e efetuar a manutenção dos instrumentos musicais em madeira, concebendo e executando por criação de prototipagem ou recriação.

---

<sup>4</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código <sup>5</sup>	UFCD pré-definidas	Horas
<b>Formação Tecnológica</b>	0349	1 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	9396	2 Organologia	25
	4903	3 Metrologia dimensional	25
	5231	4 Introdução e simulação em CAD	50
	4902	5 Desenho técnico - normas e projeções de peças e ferramentas	50
	4913	6 Introdução à modulação 3D	50
	2359	7 Comando Numérico Computorizado (CNC)	50
	9397	8 Manutenção e trabalho com máquinas estacionárias	50
	9398	9 Manutenção e trabalho com ferramentas manuais	50
	9399	10 Trabalhos em madeira e seus derivados	50
	9400	11 Laminados, folheados, embutidos e entalhes	50
	9401	12 Trabalhos com metais e suas ligas	50
	9402	13 Nomenclatura dos instrumentos	50
	9403	14 Ferramentas para afinação, manutenção e restauro de cordofones	50
	9404	15 Noções básicas de eletrónica e <i>pick-ups</i>	50
	9405	16 Preparação de madeiras - partes específicas de instrumentos musicais	50
	9406	17 Técnicas de dobragem, calibragem e colagem de madeiras	50
	9407	18 Tratamento de superfícies para instrumentos musicais	50
	9408	19 Goma-laca - polimento francês	50
	5509	20 Projeto de uma microempresa	25

<sup>5</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Para obter a qualificação de **Técnico/a de Construção de Instrumentos Musicais**, para além das UFCD pré-definidas **terão também de ser realizadas as horas integradas numa das 4 áreas:** 400 horas em Cordofones de Teclas, 400 horas em Instrumentos de Corda Beliscada, 400 horas em Instrumentos de Corda Friccionada, 400 horas em Transversais/Genéricas:

### Bolsa de UFCD

Formação Tecnológica	Código	Cordofones de Teclas	Horas	
	9409	21	Construção dos componentes acústicos e mecânicos	25
	9410	22	Reparação e substituição dos componentes acústicos, mecânicos e do teclado	50
	9411	23	Manutenção, reparação e substituição dos componentes mecânicos e sua regulação	25
	9412	24	Afinação e harmonização dos cordofones de teclas	50
	9413	25	Manutenção dos cordofones de teclas	50
	9414	26	Restauro/construção do móvel dos cordofones de teclas	50
	9415	27	Manutenção/reparação e restauro da parte acústica dos cordofones de teclas	50
	9416	28	Manutenção/reparação e restauro da parte mecânica dos cordofones de teclas	50
9417	29	Conceção de um plano de manutenção, reparação e/ou restauro de cordofones de teclas	50	

Formação Tecnológica	Código	Instrumentos Corda Beliscada	Horas	
	9418	30	Técnicas de construção de braços, cabeças, escalas e trastes de cordofones beliscados	50
	9419	31	Técnicas de construção de um corpo de cordofone beliscado	50
	9420	32	Técnicas de construção, montagem da ponte e <i>set-up</i> do instrumento	50
	9421	33	Conceção de um plano de manutenção, reparação e/ou restauro de cordofones beliscados	50
	9422	34	Preparação de madeiras - construção de cordofones beliscados	50
	9423	35	Construção de moldes e ferramentas de apoio à construção de instrumentos de corda beliscada	50
	9424	36	Construção de cordofones de corda beliscada	50
9425	37	Acabamento e <i>set-up</i> de instrumentos de corda beliscada	50	



Formação Tecnológica	Código	Instrumentos de Corda Friccionada	Horas	
	9426	38	Preparação de madeiras e construção de moldes - cordofones friccionados	50
	9427	39	Construção de um corpo de um cordofone friccionado	50
	9428	40	Construção de um braço de um cordofone friccionado	50
	9429	41	Montagem do braço ao corpo, finalização e afinação do instrumento	50
	9430	42	Conceção de um plano de manutenção, reparação e/ou restauro de cordofones friccionados	50
	9431	43	Projeto de construção de instrumentos de corda friccionada	50
	9432	44	Construção de cordofones de corda friccionada	50
	9433	45	Envernizamento, <i>set-up</i> e afinação - cordofones de corda friccionada	50

Formação Tecnológica	Código	Transversais/Genéricas	Horas	
	0877	7	Organização e preparação do trabalho	25
	1122	47	Noções e normas da qualidade	25
	2496	48	Organização e gestão de pequenos negócios	50
	4565	49	Gestão de projeto	25
	5768	50	Inglês em contexto socioprofissional	25
	6889	51	Planificação e organização do trabalho	50
	7844	52	Gestão de equipas	25
	7847	53	Aplicações informáticas na ótica do utilizador	25
	7852	54	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	55	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	56	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	57	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	58	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	59	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	60	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

Anexo 5:

**TÉCNICO/A DE DESPORTO**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>6</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Técnico/a de Desporto</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Participar no planeamento, na organização e no desenvolvimento do treino de modalidades desportivas, individuais ou coletivas, bem como organizar e dinamizar atividades físicas e desportivas em contexto de ocupação de tempos livres, animação e lazer.

<sup>6</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré-definidas	Horas
Formação Tecnológica	9434	1 Pedagogia do desporto	25
	9435	2 Didática do desporto	25
	9436	3 Psicologia do desporto - aprendizagem e desenvolvimento humano	25
	9437	4 O corpo humano - nutrição e doping	50
	9438	5 Teoria e metodologia do treino desportivo	50
	7250	6 Ética e deontologia no desporto	25
	9439	7 Andebol - iniciação	25
	9440	8 Basquetebol - iniciação	25
	9441	9 Futebol - iniciação	25
	9442	10 Hóquei em patins - metodologia da patinagem	50
	9443	11 Rugby - iniciação	25
	9444	12 Voleibol - iniciação	25
	9445	13 Ginástica - elementos técnicos gerais	25
	9446	14 Atletismo - iniciação	25
	9447	15 Natação - adaptação ao meio aquático	25
	9448	16 Ténis - iniciação	50
	9449	17 Ténis de mesa	25
	9450	18 Escalada e manobras de cordas	50
	9451	19 Orientação aplicada	50
	9452	20 Remo	25
	4289	21 O jogo	25
	8628	22 Metodologia das atividades de body & mind	50
	7245	23 Atividade física em populações especiais	25
	9453	24 Step - a aula	50
	9454	25 Ginástica aeróbica - a aula	50
	9455	26 Step - montagem coreográfica	50
	9456	27 Ginástica aeróbica - montagem coreográfica	50
	9457	28 Ginástica localizada - a aula	25
	9458	29 Ginástica localizada - metodologia	25
	9459	30 Cardiofitness e musculação - equipamentos e exercícios	25
	9460	31 Cardiofitness e musculação - o treino	25

Para obter a qualificação de Técnico/a de Desporto, para além das UFCD pré-definidas, **terão também de ser realizadas as horas integradas numa das 3 áreas:** 150 horas das Modalidades Individuais ou 150 horas das Modalidades Coletivas ou 150 horas de Animação e Lazer.

### Bolsa de UFCD

	Código	Modalidades individuais	Horas
Formação Tecnológica	9461	32 Atletismo - planeamento e organização do treino	25
	9462	33 Atletismo - desenvolvimento da condição física nos escalões de formação	25
	9463	34 Atletismo - corridas de velocidade e estafetas	25
	9464	35 Atletismo - marcha atlética e corridas de barreiras	25
	9465	36 Atletismo - salto em comprimento e salto com vara	25
	9466	37 Atletismo - lançamento do dardo e lançamentos em rotação	25
	9467	38 Natação - técnicas de crol e costas	25
	9468	39 Natação - técnicas de bruços e mariposa	25
	9469	40 Natação sincronizada	25
	9470	41 Natação - pólo aquático	25
	9471	42 Natação - saltos para a água	25
	9472	43 Natação - salvamento aquático	25
	9473	44 Ténis - caracterização da modalidade	25
	9474	45 Ténis - gestos técnicos	25
	9475	46 Ténis - análise técnica	25
	9476	47 Ténis - fisiologia específica	25
	9477	48 Ténis - princípios táticos	25
	9478	49 Ténis - modelos de treino e de competição	25
	9479	50 Ginástica - fundamentos	25
	9480	51 Ginástica - origens, segurança e coreografia	25
	9481	52 Ginástica - planeamento e controlo do treino	25
	9482	53 Ginástica acrobática	25
	9483	54 Ginástica de trampolins	25
	9484	55 Ginástica artística	25

Código	Modalidades coletivas		Horas
9485	56	Andebol - caraterização e regulamentos do jogo	25
9486	57	Andebol - jogos pré-desportivos e exercícios	25
9487	58	Andebol - jogo e pedagogia do andebol	25
9488	59	Andebol - componentes do jogo	25
9489	60	Andebol - métodos e sistemas de jogo	25
9490	61	Andebol adaptado e de praia	25
9491	62	Basquetebol - metodologia do jogo	25
9492	63	Basquetebol - minibasquete	25
9493	64	Basquetebol - técnica individual	25
9494	65	Basquetebol - tática individual	25
9495	66	Basquetebol - tática coletiva	25
9496	67	Basquetebol - orientação de exercícios e do jogo	25
9497	68	Futebol - caraterização do esforço	25
9498	69	Futebol - capacidades motoras	25
9499	70	Futebol - metodologia do treino	25
9500	71	Futebol - técnico-tática	25
9501	72	Futebol - psicologia aplicada	25
9502	73	Futebol - leis do jogo e organização do futebol	25
9503	74	Hóquei em patins - caraterização da modalidade	25
9504	75	Hóquei em patins - fundamentos técnico-táticos	25
9505	76	Hóquei em patins - metodologia do jogo	25
9506	77	Hóquei em patins - tática grupal e treino do guarda-redes	25
9507	78	Hóquei em patins - tática coletiva	25
9508	79	Hóquei em patins - prática pedagógica	25
9509	80	Rugby - jogar em pé e no chão	25
9510	81	Rugby - formação ordenada e alinhamento	25
9511	82	Rugby - tática ofensiva e defensiva	25
9512	83	Rugby - jogo após penalidades e pontapés livres	25
9513	84	Rugby - a sessão de treino e treino físico integrado	25
9514	85	Rugby - prática pedagógica	25

Formação Tecnológica



	Código	Modalidades coletivas (cont.)	Horas
Formação Tecnológica	9515	86 Voleibol - regulamentos e arbitragem	25
	9516	87 Voleibol - a técnica do voleibol	25
	9517	88 Voleibol - a tática coletiva	25
	9518	89 Voleibol - observação e orientação da equipa	25
	9519	90 Voleibol - metodologia do treino	25
	9520	91 Voleibol - didática específica	25

	Código	Animação e Lazer	Horas
Formação Tecnológica	9521	92 Atividades de deslize	50
	9522	93 Canoagem	25
	7273	94 Qualidade de serviços e satisfação dos clientes	25
	9523	95 Técnicas de relaxação e bem-estar	25
	8622	96 <i>Coaching</i> e comunicação	25
	7852	97 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	98 Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	99 Plano de negócios - criação de micronegócios	25
	7855	100 Plano de negócios - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	101 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	102 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	103 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25